

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LA RÉGULATION DÉMOCRATIQUE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES  
ENTREPRISES À L'ONU : VERS UNE GOUVERNANCE DE LA MONDIALISATION  
PLUS ÉQUILIBRÉE?

MÉMOIRE PRÉSENTÉ  
COMME EXIGENCE PARTIELLE  
DE LA MAÎTRISE EN SCIENCE POLITIQUE

PAR  
CAROLINE PIERRE

JUIN 2014

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL  
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

## REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier Michèle Rioux pour son appui tout au long de la démarche menant à la rédaction de ce mémoire. Ses commentaires et ses corrections ont été, pour moi, d'une importance capitale.

Je voudrais remercier Stéphane pour son oreille attentive et les longues discussions qui m'ont permis de mieux cerner mon sujet et ma problématique. Je tiens à remercier Mirleine pour ses encouragements et Johanne, qui a été ma première lectrice. À Momo, merci pour tout.

## TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES .....	iii
LISTE DES TABLEAUX.....	vi
LISTE DES ABBRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES.....	vii
RÉSUMÉ .....	viii
INTRODUCTION .....	1
CHAPITRE I	
CADRE D'ANALYSE ET CONCEPTS CENTRAUX .....	9
1.1 RSE-unilatérale et encadrement démocratique de la RSE. ....	10
1.2 L'encadrement démocratique de la RSE : entre Hard law et Soft law .....	14
CHAPITRE II	
L'OIT : DE LA RÉGULATION À UNE STRATÉGIE DE DÉCENTRALISATION .....	19
2.1 La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.....	22
2.1.1 L'obligation.....	23
2.1.2 La précision.....	25
2.1.3 La délégation.....	30
2.2 La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail .....	33
2.2.1 L'obligation.....	34
2.2.2 La précision.....	36
2.3 Conclusion .....	37
CHAPITRE III	
LE PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES:UN COMPLÉMENT À LA DÉCLARATION DE 1998 .....	41



3.1.1 L'obligation.....	44
3.1.2 La précision.....	46
3.1.3 La délégation.....	48
3.2 Conclusion .....	54

#### CHAPITRE IV

LA BANQUE MONDIALE : DES MODÈLES DE RÉGULATION DE LA RSE ACHEVÉS? .....	58
--	----

4.1 Les Normes de Performance en matière de durabilité environnementale et sociale durable. ....	63
4.1.1 L'obligation .....	64
4.1.2 La précision.....	65
4.1.3 Délégation.....	70
4.2 Le programme BetterWork .....	72
3.2.1 L'obligation .....	76
3.2.2 La précision.....	77
3.2.3 La délégation.....	79
4.3 Conclusion .....	80

#### CHAPITRE V

L'ÉCOSOC: DE L'ÉCHEC DU CODE DE CONDUITE INTERNATIONAL À LA CONSTRUCTION DES PRINCIPES DIRECTEURS.....	84
---	----

5.1 Le code de conduite international et le projet de Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises. ....	86
5.2 Les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme .....	90
5.2.1 L'obligation .....	93
5.2.2 La précision.....	94
5.2.3 La délégation.....	96
5.3 Conclusion .....	99

CHAPITRE VI	
VERS UNE RÉGULATION ÉCLECTIQUE DE LA RÉGULATION DE LA RSE? .....	102
6.1 Spécificité du droit international .....	104
6.2 Vers une gouvernance éclectique de la régulation de la RSE? .....	106
CONCLUSION .....	110
BIBLIOGRAPHIE .....	115

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 2.3	
Évolution des instruments de régulation de la RSE à l'OIT.....	p.39
Tableau 3.2	
Tableau comparatif de la Déclaration de 1998 et du Pacte Mondial.....	p.55
Tableau 4.2	
Le programme <i>BetterWork</i> .....	p.75
Tableau 5.1	
Évolution des instruments de régulation de la RSE à l'ÉCOSOC.....	p.92
Tableau 5.3	
Tableau comparatif des instruments de régulation de la RSE.....	p.100

## LISTE DES ABBRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

BIRD	Banque Internationale pour la Reconstruction et le Développement
BIT	Bureau International du Travail
CIT	Conférence Internationale du Travail
CPR	Communication sur les Progrès Réalisés
COA	Bureau du conseiller-médiateur
CSI	Confédération Syndicale Internationale
DDES	Département du Développement Environnemental et Social
ECOSOC	Conseil Économique et Social de l'ONU
FMI	Fond Monétaire International
GRI	<i>Global Reporting Initiative</i>
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMC	Organisation Mondiale du Commerce
ONU	Organisation des Nations Unies
SFI	Société Financière Internationale
RSE	Responsabilité Sociale des Entreprises

## RÉSUMÉ

Depuis les années soixante-dix, le système économique international a subi de nombreuses transformations. La mondialisation économique, définie simplement comme l'accélération de l'interdépendance économique sous l'impulsion de la transnationalisation des firmes, pose de nombreux défis en matière de gouvernance mondiale. La gouvernance mondiale est marquée par l'incohérence quant aux normes et aux règles édictées au sein de diverses institutions internationales se traduisant ainsi par la hiérarchisation des domaines d'intérêts en faveur de la libéralisation commerciale au dépend des questions liées au travail, aux droits humains ou à la protection de l'environnement.

Dans ce mémoire, nous proposons d'analyser l'une des réponses apportées par les Nations Unies qui visent à dépasser la problématique du déséquilibre de la gouvernance mondiale. Plus spécifiquement, nous nous intéresserons à la dimension «travail» de la régulation démocratique par la Responsabilité Sociale des Entreprises et des différents instruments déployés par certaines institutions des Nations Unies, c'est-à-dire l'Organisation Internationale du Travail, la Banque Mondiale, le Pacte Mondial et l'ÉCOSOC. Nous analyserons les différentes modalités de régulation proposées par ces institutions selon trois dimensions de la «légalisation». Cette analyse nous permettra de mieux saisir l'évolution des instruments existants et de conclure que les régimes de régulation ne tendent pas vers la légalisation, mais vers le déploiement de nouvelles stratégies. La régulation démocratique par la Responsabilité Sociale des Entreprises ne répond donc que partiellement aux défis soulevés en matière de gouvernance mondiale puisqu'elle se déploie avec cohérence, mais ne permet pas de rééquilibrer la gouvernance de la mondialisation. Nous suggérons que ces initiatives sont un pas vers une régulation «éclectique» du domaine de la responsabilité sociale des entreprises.

**Mots-clés :** Responsabilité Sociale des Entreprises, normes internationales du travail, organisations internationales, régulation, coopération internationale, gouvernance mondiale, mondialisation

## INTRODUCTION

La mondialisation de l'économie entraîne de nombreuses transformations sociales, politiques et économiques. Elle redéfinit les frontières entre le niveau national et international, le privé et le public et les questions qui relèvent des sphères sociale et économique. Surtout, la mondialisation économique, définie simplement comme l'accélération de l'interdépendance économique et la mobilité des facteurs de production, pose de nombreux défis en matière de gouvernance.

Selon Jacquet et al, (2002), le concept de gouvernance mondiale a été réactualisé parallèlement à l'émergence de trois phénomènes inextricablement liés: l'approfondissement de l'interdépendance économique entre les États, l'apparition de préoccupations nouvelles (environnement, criminalité internationale, protection des consommateurs) et la radicalisation des mouvements contestataires incarnés par les manifestations citoyennes violentes (p.13). Ces auteurs estiment que l'intégration des économies nationales d'une part et la radicalisation des mouvements contestataires transnationaux, d'autre part, ont révélés les limites de l'État-nation en tant qu'institution de régulation. Ils suggèrent que l'État n'est plus l'institution de coordination de l'activité économique/sociale de la période fordiste, et ainsi, la coopération interétatique devient un impératif à cette transformation.

Toujours selon ces auteurs, la gouvernance mondiale est caractérisée par le foisonnement d'institutions et de forums qui coexistent. Certaines ont une vocation sociale comme l'Organisation Internationale du Travail (OIT), tandis que d'autres ont une vocation économique, notamment la Banque Mondiale, le Fonds Monétaire International (FMI) et l'Organisation de Coopération et de Développement

Économique (OCDE). Plusieurs institutions sont intégrées au système de l'Organisation des Nations Unies (ONU), tandis que d'autre, ont émergés à l'extérieur de ce système; c'est le cas, notamment, de l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC). La gouvernance mondiale actuelle serait marquée par la spécialisation des institutions internationales où chaque institution génère des normes, des règles et des politiques qui se limitent, en principe, à un domaine très précis. Les règles de procédures quant à la formulation des politiques ou des normes varient d'une institution à l'autre, tout comme les mécanismes de contrôle et d'application de ces règles. Ce foisonnement d'institutions internationales se traduit par une hiérarchisation des enjeux et des acteurs qui y sont sous-jacents.

L'OMC est un forum international dont le mandat est de faciliter la libéralisation commerciale. Ce forum est doté d'un organe de règlement des différends qui permet de sanctionner un État qui ne se conforme pas aux règles. Autre exemple, le FMI et la Banque Mondiale disposent de puissants incitatifs, notamment la conditionnalité de l'aide et les exigences des programmes de financement, pour «orienter les politiques nationales» des États (Michalet, 2005, p. 42). Parallèlement, coexistent des institutions internationales à vocation sociale dont le pouvoir d'influence est relativement restreint. L'OIT ne dispose pas d'instruments coercitifs permettant de sanctionner les États qui ne respectent pas leurs engagements en matière de respect des normes internationales du travail. Elle n'a pas les «dents» nécessaires pour amener les États à mettre en œuvre une législation favorisant la normalisation des relations de travail.

La hiérarchisation des domaines d'intérêts et de leurs moyens d'action, générée par la spécialisation des institutions internationales, se traduit par une mise en concurrence entre les normes et les règles formulées par ces dernières. Les discussions entourant la possibilité de concilier le travail et le commerce à l'OMC

incarnent parfaitement cette tension<sup>1</sup> et les politiques préconisées en matière d'emploi par le consensus de Washington (flexibilité du marché du travail entre autre) s'inscrivent autant en rupture avec les normes internationales du travail de l'OIT, qu'avec les principes fondateurs de cette institution<sup>2</sup>.

Au-delà du déséquilibre en matière de gouvernance entre les dimensions sociale et économique de la mondialisation, plusieurs chercheurs ont soulevés la problématique de la montée en puissance des firmes qui se transnationalisent et qui échappent partiellement aux législations nationales. Pour le dire en d'autres mots, la gouvernance de la mondialisation tend à produire un déséquilibre entre les acteurs qui participent à la mondialisation en faveur des firmes transnationales. Veilleux nous rappellent d'ailleurs à ce propos que «(...) grâce à leur puissance et à leur mobilité, les FMN occupent une position incontournable à la table de négociation de différents comités et institutions internationales, ce qui leur permet désormais d'imposer leur vision aux États [...]» (Veilleux, 2005, p. 57). Ce pouvoir d'influence est d'autant plus grand qu'il y a une rupture entre le territoire d'activité des firmes

---

<sup>1</sup> La possibilité de lier certaines normes internationales relatives au travail et le commerce n'a pas été discutée officiellement à l'OMC, mais plutôt lors de discussions informelles, en périphérie des rencontres ministérielles. Lors des négociations finales de l'Uruguay Round, les États-Unis ont proposés l'introduction de normes sociales minimales à être respectées dans les nouveaux accords commerciaux. Cette proposition a semé la controverse et a amené les États-membres, les syndicats nationaux et internationaux, certaines ONG et les chercheurs à prendre position relativement à la possibilité de lier certaines normes relatives au travail et le commerce à l'OMC. L'Union Européenne, la Norvège et le Canada ont appuyés cette proposition. La majorité des syndicats nationaux et internationaux aussi. Toutefois, les États en développement ont majoritairement rejetés la proposition. La conciliation travail-commerce s'assimile, selon ces derniers, à une nouvelle forme de protectionnisme. Une Déclaration allant dans ce sens a été prononcée pour conclure la rencontre ministérielle de Singapour en 1996: «Nous estimons que la croissance économique et le développement favorisés par une augmentation des échanges commerciaux et une libéralisation plus poussée du commerce contribuent à la promotion de ces normes. Nous rejetons l'usage des normes du travail à des fins protectionnistes et convenons que l'avantage comparatif des pays, en particulier des pays en développement à bas salaires, ne doit en aucune façon être remis en question». OMC. *La première conférence ministérielle*, 1996, récupéré de [http://www.wto.org/french/thewto/f/minist\\_f/min96\\_f/min96\\_f.htm](http://www.wto.org/french/thewto/f/minist_f/min96_f/min96_f.htm)

<sup>2</sup> Au tournant du nouveau millénaire, la Banque Mondiale a infléchi ses positions relativement à la syndicalisation des travailleurs. Nous y reviendrons plus en détails au chapitre 4.



transnationalisées (globales) et celui des États qui ont le pouvoir de légiférer sur l'activité de ces dernières lorsqu'elles opèrent sur leurs territoires. Les firmes transnationalisées échappent partiellement à l'encadrement législatif, et même, se jouent des législations nationales pour accroître leur part de marché. En même temps, elles sont protégées par le truchement du droit international des investisseurs. Daugareilh mentionne d'ailleurs que, en date de 2009, plus de 2500 traités bilatéraux avaient été ratifiés en matière de protection des investisseurs (Daugareilh, 2009). Ces traités portent essentiellement «sur l'accueil et le traitement de l'investissement international ainsi que sur les règlements des litiges entre l'État d'accueil et l'investisseur» (p.103). Les institutions internationales, en premier lieu l'OMC, consacre le droit des firmes, comme par exemple le régime de propriété intellectuelle, mais encadre mal les devoirs de ces dernières: les droits humains, les droits de l'homme au travail, les droits sociaux, la protection des peuples indigènes ou de l'environnement y sont faiblement encadrés.

La tension et le déséquilibre qui se déploient entre les dimensions sociale et économique de la mondialisation, et, indubitablement, entre les acteurs qui y sont sous-jacents, a été source de nombreuses analyses et propositions de réforme. Dans le rapport sur la gouvernance mondiale de Jacquet et al., trois modèles de gouvernance sont proposés. Le premier modèle est celui du *réseau d'autorités indépendantes*. Ce modèle repose sur la coopération entre des autorités apolitiques autour d'une question spécifique. La légitimité des acteurs non élus à formuler des règles et des normes serait fondée sur la connaissance technique des questions qui y sont débattues. Le deuxième modèle est celui du *droit sans État*. Selon Jacquet et al, « (...) à partir d'une base légale qui peut être très réduite, la dynamique jurisprudentielle est susceptible de produire un ordre» (Jacquet et al, 2002, p.71). L'ordre qui émerge est le produit d'initiatives publiques et privées « (...) qui échappent à la procédure usuelle de négociation internationale entre gouvernements» (p.71). Bien qu'intéressants, ces modèles de gouvernance risquent d'accentuer le déséquilibre en

matière de gouvernance d'une part, et d'autre part, à produire des règles et des normes qui se concurrencent en absence d'une instance internationale qui chapeaute l'ensemble. Le troisième modèle de gouvernance proposé est celui de l'autorégulation privée. Ce modèle de gouvernance se déploie dans les secteurs d'activités marqués par l'absence de législation publique et se développe de manière opaque. L'*Internet Corporation for Assigned Names and Numbers* s'inscrit dans cette logique. L'autorégulation privée se déploie aussi dans les secteurs où la régulation publique internationale est déficitaire. La pratique de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)-unilatérale, s'inscrit en continuité avec cette approche. Ce modèle de gouvernance est intéressant à analyser, bien que, comme nous le verrons dans le premier chapitre, il demeure limité.

#### *Question de recherche*

La problématique constitutive à la gouvernance de la mondialisation est donc double. D'une part, il y a un déséquilibre entre les dimensions économique et sociale de la gouvernance de la mondialisation et les acteurs qui y sont sous-jacents : le droit des investisseurs est reconnu et encadré au sein d'instances internationales, alors que les droits sociaux sont faiblement encadrés et parfois, simplement niés. D'autre part, la multiplication des normes, règles ou principes risque de se traduire par une incohérence entre ces dernières en l'absence d'une autorité internationale qui chapeauterait l'ensemble. C'est autour de cette problématique que nous désirons articuler notre recherche. Plus précisément, nous nous pencherons sur l'une des réponses apportée par l'ONU pour répondre à cette problématique: la régulation démocratique de la RSE. Notre question de recherche est donc la suivante: la régulation démocratique de la RSE se déploie-t-elle de façon cohérente au sein de l'ONU et permet-elle de rééquilibrer la gouvernance de la mondialisation?

### *Hypothèse*

Nous posons l'hypothèse que la régulation démocratique de la RSE au sein de la grande famille des Nations Unies répond partiellement à notre problématique, c'est-à-dire aux lacunes constitutives à la gouvernance de la mondialisation libérale. Il y a une cohérence, une convergence entre les différents instruments de régulation proposés autour d'un nombre restreint de normes. Néanmoins, les modalités de régulation proposées par les différentes institutions ne tendent pas clairement vers la légalisation et, en ce sens, ne permettent pas de re-équilibrer la gouvernance de la mondialisation. Néanmoins, de nouvelles stratégies semblent émerger afin de court-circuiter les limites de la régulation démocratique de la RSE au sein des institutions des Nations Unies.

### *Méthodologie*

Afin de répondre à notre question de recherche, nous avons sélectionné une seule dimension de la RSE, c'est-à-dire sa dimension «travail» et plusieurs institutions de l'ONU qui proposent implicitement ou explicitement des instruments de régulation des firmes transnationales, soit, l'OIT, la Banque Mondiale, le Pacte Mondial et l'ÉCOSOC. Lorsque possible, nous analyserons les sources primaires (procès-verbaux, résolutions adoptées) afin de mieux cerner les buts et les intentions poursuivis lors de la création d'un instrument de régulation des firmes par la RSE. Nous allons décrire en détails les trois dimensions des instruments de régulation proposés par les différentes instances des Nations Unies afin de mieux les situer sur le continuum *Soft law/Hard law*. Nous nous appuierons sur les textes scientifiques rédigés par des juristes et des politologues. Puis, nous comparerons les différents instruments entre eux, au sein d'une même institution et entre les institutions afin de mieux saisir l'évolution des instruments développés et les nouvelles stratégies qui se déploient dans le champ de la régulation démocratique de la RSE.

Ce mémoire sera divisé en 5 chapitres où nous discuterons des modalités de régulation de la RSE dans le domaine du travail. Le premier chapitre sera entièrement dédié au cadre d'analyse et à la définition des concepts centraux de notre recherche. Nous définirons d'abord la RSE afin de mieux cerner les particularités des initiatives privées ou industriels des instruments de régulation institutionnels. Puis, nous nous intéresserons au concept de légalisation. Ce concept, développé en concertations par plusieurs chercheurs, nous permettra de situer les instruments de régulations des institutions internationales sur un continuum *Hard law /Soft law*. Ceci nous permettra de confirmer ou d'infirmer que les instruments de régulation plus récents tendent vers la légalisation, soit vers le *Hard law*.

Les quatre chapitres suivants seront dédiés aux différentes instances des Nations Unies qui se sont dotées d'instruments de régulation de la RSE. Au deuxième chapitre, nous discuterons de l'OIT, institution spécialisée dans le domaine du travail. Deux instruments de régulation ont été adoptés : la *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* et la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*. Le premier instrument de régulation a été adopté en 1977, alors que le deuxième instrument a été adopté en 1998. Nous comparerons ces instruments de régulation selon les trois dimensions de la «légalisation».

Au chapitre trois, nous nous intéresserons au Pacte Mondial des Nations Unies lancé en 2000. Nous situerons le Pacte Mondial sur le continuum *Hard law/Soft law* afin de répondre à deux questions précises. Premièrement, est-ce que les normes véhiculées à travers cette initiative s'inscrivent en continuité avec le contenu normatif des instruments de régulation adoptés à l'OIT? Ensuite, les modalités de régulation de cette initiative tendent-elle vers la légalisation?

Le quatrième chapitre sera dédié à la Banque Mondiale. Après une brève discussion sur la transition paradigmatique qui s'est opérée au tournant du nouveau millénaire quant aux orientations de cette institution, nous nous intéresserons aux

*Normes de performance en matière de durabilité environnementale et sociale* et au Programme *BetterWork* qui est le fruit d'une coopération entre la Société Financière Internationale (SFI) et l'OIT. Ici encore, nous positionnerons ces initiatives sur le continuum *Hard law/Soft law*.

Au cinquième chapitre, nous allons nous pencher sur l'évolution des instruments de régulation proposés et/ou adoptés à l'ÉCOSOC depuis les années soixante-dix jusqu'à aujourd'hui. Le projet de code de conduite international, le projet de Normes contraignantes et les *Principes directeur de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* seront analysés selon leur degré de légalisation et nous nous questionnerons sur leur cohérence avec les autres instruments adoptés précédemment.

Finalement, au sixième chapitre, nous discuterons des nouvelles stratégies développés par les institutions des Nations Unies pour dépasser les limites intrinsèques de ces dernières. Nous concluerons qu'il n'y a pas de modèle unique qui émerge, mais une pluralité de stratégies développés en matière de régulation de la RSE.

## CHAPITRE I

### CADRE D'ANALYSE ET CONCEPTS CENTRAUX

Nous l'avons vu dans l'introduction, la mondialisation libérale actuelle est marquée par la spécialisation des institutions internationales. Cette spécialisation se traduit par un risque d'incohérence quant aux normes générées par ces dernières, mais aussi par un déséquilibre entre les dimensions économique et sociale de la gouvernance de la mondialisation. Bien que la plupart des chercheurs admettent que la mondialisation pose un défi en terme de régulation des acteurs transnationaux, et même, remettent en question les fondements du droit international, les propositions de réforme sont nombreuses et contradictoires.

Dans les pages qui suivent, nous allons conceptualiser la RSE en tant que pratique en distinguant les initiatives privées des initiatives publiques ou démocratiques. Ensuite, nous allons nous intéresser au concept de légalisation afin de mieux dégager les spécificités des instruments de régulation qui émergent depuis les années soixante-dix jusqu'à aujourd'hui au sein de la grande famille des Nations Unies. Ceci nous permettra d'infirmer ou de confirmer notre hypothèse selon laquelle la régulation démocratique de la RSE permet de répondre au déséquilibre entre les dimensions économique et sociale de la mondialisation.



### 1.1 RSE-unilatérale et encadrement démocratique de la RSE.

Depuis plusieurs années, le concept de RSE et sa pratique font l'objet d'un débat au sein de l'économie politique internationale. Les États comme les organisations internationales ont été appelés à se positionner, tentant parfois de déléguer leurs responsabilités (RSE-unilatérale) ou parfois d'en encadrer la pratique (régulation démocratique).

La RSE n'est pas un concept nouveau ou une pratique nouvelle. Selon Lépineux (2010) elle a pris racine dès la fin du 19<sup>ème</sup> siècle avec l'émergence de l'industrialisation aux États-Unis afin de répondre aux affrontements qui opposaient les «patrons» et les «ouvriers» au début de l'ère industrielle. Le paternalisme et la philanthropie tracent initialement les contours de la pratique de la RSE, mais le concept demeure flou (Gendron et al, 2004, p.77). L'apparition du concept de RSE dans plusieurs articles scientifiques, au début du 20<sup>ème</sup> siècle, a coïncidé avec l'émergence de la profession de manager et pendant longtemps, la RSE est demeurée cantonnée dans la littérature managériale<sup>3</sup>.

À partir des années soixante-dix, mais surtout au tournant du nouveau millénaire, des chercheurs de d'autres champs disciplinaires se sont intéressés à la RSE, tentant parfois d'en démontrer les limites (Jones, Reich), parfois de l'inscrire comme réponse aux lacunes de la gouvernance mondiale libérale (Maurel). La RSE-unilatérale est une forme d'autorégulation privée où des normes et des valeurs sont formulées et véhiculées par les firmes transnationales. Les normes et les valeurs sont traduites par des politiques et des pratiques corporatives qui demeurent, la plupart du temps, complètement opaques. Elle vise implicitement à court-circuiter la mise en œuvre d'une réglementation. À l'inverse, la régulation démocratique de la RSE vise

---

<sup>3</sup>A ce sujet, Gendron propose une analyse exhaustive des diverses approches de la RSE selon une perspective managériale. Voir Gendron, Corinne. «Le questionnement éthique et social de l'entreprise dans la littérature managériale» In *Cahiers du CRISES*, 2000, no. ET0004, p. 1-81.

explicitement à court-circuiter l'inaction des États dans le domaine de la régulation des firmes transnationales.

Plusieurs critiques ont été formulées relativement à la RSE-unilatérale. Les critiques viennent autant du courant néolibéral que des approches marxistes. Dès 1970, Friedman pose les fondements du débat entourant la RSE-unilatérale. Selon cet économiste, digne représentant du courant néolibéral, la responsabilité sociale de l'entreprise est de maximiser ses profits (Friedman, 1970). Cette affirmation s'appuie sur le postulat de l'économie classique selon lequel le bien commun se réalise à travers la recherche de l'intérêt particulier. La question de l'éthique est non seulement accessoire, puisqu'elle est endogène à l'activité des firmes, mais plus encore, elle se définit en termes d'égoïsme. La régulation des agents économiques repose strictement sur les mécanismes du marché, soit, la concurrence «pure et parfaite». L'approche néolibérale postule de la séparation radicale entre la sphère économique et politique. La mise en œuvre d'une politique corporative «éthique», qui s'inscrit au-delà de la recherche de l'intérêt particulier, s'assimile à l'intrusion d'un agent économique dans la sphère du politique. Friedman pose une question intéressante relativement à la RSE-unilatérale: les agents économiques, les gestionnaires, ont-ils la légitimité de déterminer l'étendue de leurs responsabilités sociales.

Jones propose une analyse qui s'inscrit à la fois en rupture et en continuité avec celle de Friedman. Il rappelle que la particularité du capitalisme est l'autonomisation du système économique international relativement à la sphère du politique, mais il ne tombe pas dans l'imposture néolibérale: le pouvoir des agents économiques sur les autres sphères de l'activité humaine est effectif et démesuré. Il souligne qu'il y a une tension la RSE-unilatérale et le fondement même du capitalisme: «capitalism is all about seeking profit by (a) avoiding or eliminating competition, (b) maximizing organizational productivity, and (c) socializing the costs of production» (Jones, 1996, p.9). La socialisation des coûts de production s'articule autour de la dégradation de l'environnement, certes, mais aussi des conditions aliénantes dans lesquels les



travailleurs évoluent (p.11). Dit autrement, la socialisation des coûts de production s'inscrit en rupture avec le concept même de RSE. Par ailleurs, souligne Jones, la RSE demeure un concept hautement normatif formulé et déterminé par une certaine élite au sein des écoles de management dans le but de renforcer le pouvoir de cette même élite. Dit autrement, la RSE n'est qu'un discours légitimant dont les fondements théoriques sont problématiques dans le contexte d'une structure économique capitaliste.

Bien qu'il situe sa problématique au niveau de la tension entre le politique et l'économie, l'analyse de Robert Reich (2007) abonde dans le même sens que celle de Jones. Premièrement, les firmes sont des agents économiques qui exercent une grande influence dans la sphère du politique: la formulation et la mise en œuvre des politiques publiques sont captives de l'intérêt des agents économiques. Deuxièmement, la structure du système économique actuel, qui se traduit par l'accroissement de la concurrence entre les firmes, ne laisse aucune marge de manœuvre pour que se déploie une «éthique des affaires» au-delà de la recherche de la maximisation des profits. Ainsi, la RSE n'est qu'un discours sans fondement pratique, une politique de diversion qui accentue le déficit démocratique propre au «supercapitalisme»: «( ) the message that companies are moral beings with social responsibilities diverts public attention from the task of establishing such laws and rules in the first place» (Reich, 2007, p.207).

Dans une analyse pertinente sur la mondialisation et sa gouvernance, Ruggie (2003) évoque en d'autres termes le concept de RSE sans toutefois approfondir les modalités de sa pratique. Il définit simplement et implicitement la RSE comme l'implantation de valeurs sociales (ou de normes sociales) d'une communauté politique globale au sein des pratiques corporatives des firmes transnationales. Il ne définit pas clairement ces valeurs sociales universelles, demeure évasif sur les modalités de l'implantation de ces valeurs par les firmes transnationales et occulte

complètement la question de la légitimité de cette pratique<sup>4</sup>. La définition proposée par Maurel (2008) est beaucoup plus intéressante au regard de notre problématique. Il note d'abord que le modèle de la régulation démocratique (des firmes transnationales ou autres) par la RSE vise à dépasser «le caractère arbitraire» de la RSE-unilatérale (p.70) et l'absence de légitimité qui en découle. Il distingue deux dimensions de la RSE. La première: les valeurs ou les normes qui sont véhiculées et implantées par les firmes. Ces valeurs et ces normes, il est important de le préciser, peuvent s'inscrire dans plusieurs domaines tel que le travail, les droits humains, l'environnement, la transparence, etc. La deuxième: les modalités de régulation de cette implantation. Selon cet auteur, la RSE serait «un moyen de participer à la régulation du système de production multilatéral» (p. 71). La régulation démocratique de la RSE se déploie donc sur deux axes. Premièrement, ce sont les institutions internationales qui déterminent le contenu normatif de la RSE (quels sont les normes ou les valeurs que les firmes transnationales ou autres doivent véhiculer? Et se déploient-elle de manière cohérente ou convergente au sein des Nations Unies?). Deuxièmement, ce sont les institutions internationales qui déterminent les modalités d'implantation de ces mêmes valeurs et, parfois, exercent un certain contrôle quant à leur implantation (les instruments de régulation adoptés tendent-ils vers le *Hard law*? Permettent-ils de ré-équilibrer la gouvernance de la mondialisation?).

La régulation démocratique par la RSE, c'est-à-dire une régulation exercée par les institutions internationale autant au niveau de la production normative qu'au niveau de sa mise en œuvre, permettrait peut-être de dépasser les critiques formulées par Friedman, Jones et Reich. Friedman postule de la séparation radicale des sphères politique et économique et son analyse repose sur l'hypothèse de l'efficience des marchés. Pour Jones et Reich, la nature de la relation qui s'établit entre le politique et l'économie est unidirectionnelle: les agents économiques occupent complètement, totalement la sphère du politique. Or, les sphères économique et politique ne sont

---

<sup>4</sup>Ruggie va affiner son analyse dans des textes subséquents et surtout lors de la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU. Nous y reviendrons plus loin.

jamais totalement étrangères l'une de l'autre. Certes, les agents économiques exercent une certaine influence sur la formulation et la mise en œuvre de politiques publiques, mais à leur tour, les instances politiques formulent des normes et des politiques visant à encadrer l'activité des agents économiques. Par ailleurs, l'hypothèse de l'efficience des marchés défendue par Friedman doit être remise en question puisque, pour être efficace, le marché doit être encadré par des institutions politiques. Pour reprendre les termes de Rodrick, « (...) markets are not self-regulating, self-stabilizing or self-legitimizing [...] In the absence of regulations pertaining to anti-trust, information disclosure, prudential limits, public health and safety, [...] markets can hardly do their job correctly » (Rodrick, 2002), d'où la nécessité d'encadrer les agents économiques.

La critique formulée par Jones concernant la dimension normative de la RSE tombe en désuétude dans un contexte où le contenu normatif de la RSE est déterminé au sein des institutions internationales qui sont légitimées à formuler de telles normes. Les instances internationales, nationales et la société civile se sont approprié le discours de la RSE et en ont diffusé le contenu, en concurrence avec le discours longtemps dominant des milieux managériaux qui s'assimile trop souvent à une opération de marketing. Par ailleurs, la critique de Reich concernant la tension entre l'autorégulation privée (RSE-unilatérale) et la législation publique (nationale) occulte complètement la problématique constitutive à la mondialisation : les firmes évoluent dans un espace transnational.

## 1.2 L'encadrement démocratique de la RSE : entre Hard law et Soft law

Dans la littérature, il est communément admis que les modalités de régulation sur une base internationale oscillent entre le *Hard law* et le *Soft law* alors que les deux catégories ne sont pas mutuellement exclusives. Selon Trebilcock, « (...) it may indeed be useful to conceive the *hard law-soft law* duality as a continuum rather than a dichotomy, and to explore how the different dimension of the common concept of

law vary with full freedom in the heuristic and empirical world» (Trebilcock, p.9, 2004). Les auteurs retiennent diverses dimensions qui permettent de catégoriser les modalités de régulation. Duplessis distingue deux types de *Soft law*: formel et matériel. Le *Soft law* matériel se traduit «par la densité normative de la formulation écrite des obligations prévues dans un instrument, qui par ailleurs, peut être *hard*», dans la mesure où son caractère demeure obligatoire (Duplessis, 2007, p.8). Ce type de *Soft law* donne une marge de manœuvre importante au destinataire relativement à la mise en œuvre de la norme édictée puisque la substance de la proposition est relativement flexible. Le *Soft law* formel fait plutôt référence à la souplesse de l'instrument qui porte la proposition normative : «(...) elle ouvre le système juridique à la présence et à l'activité normative des organisations internationales et des acteurs atypiques» (p.8). Dit autrement, «l'obligation» de se conformer à la proposition normative demeure flexible en l'absence d'une autorité désignée pour en contrôler la mise en œuvre. L'analyse de Duplessis manque de nuances puisque les initiatives internationales privées ont le même statut que les initiatives issues des institutions internationales qui, contrairement aux acteurs privés, ont pourtant la légitimité de formuler une proposition normative quelconque. À son tour, Trebilcock énumère quatre éléments qui permettent de distinguer le *Hard law* et le *Soft law*. Premièrement, les régimes de régulation molle sont marqués par l'absence de l'autorité formelle et légale de l'État. Deuxièmement, la participation des acteurs n'est pas obligatoire, mais volontaire. Troisièmement, le cadre institutionnel des régimes de régulation molle est flexible et manque souvent de légitimité. Quatrièmement, il y a absence de pouvoir coercitif pour sanctionner les acteurs qui ne se conforment pas aux normes ou règles édictées (Trebilcock, 2004, p.9). La distinction entre le *Soft law* et le *Hard law* est claire dans l'analyse de Trebilcock. L'originalité de sa démarche consiste à mettre en lumière les dimensions qui permettent d'analyser les différentes modalités de régulation qui s'inscrivent dans les régimes de régulation molle. Toutefois, sa démarche est problématique puisqu'elle ne permet ni de «mesurer» ni d'analyser l'évolution des instruments de régulation.

Un article intéressant rédigé par Abbott et al (2000) permet de mieux cerner et analyser les instruments de régulation tout en évitant le piège de la dichotomie *Hard law/Soft law* et en ouvrant un espace de réflexion entre le champ de la politique internationale et celui du droit international. Les instruments de régulations adoptés par les institutions internationales sont comparés à un modèle idéal. Pour Abbott et al. (et Trebilcock), ce modèle est celui des systèmes légaux nationaux des États développés où «actors are bound by a rule or commitment or by a set of rules or commitments [and] their behavior thereunder is subject to scrutiny under the general rules [...]» (p.401). De plus, la mise en œuvre des règles, formulées sans ambiguïté, est déléguée à un tiers partie qui à l'autorité pour les interpréter, pour régler les différends et pour créer de nouvelles règles. Les instruments de régulation qui se déploient au sein des institutions internationales, dans le domaine du travail, oscillent entre le *Hard law* et le *Soft law* selon trois dimensions: l'obligation, la précision et la délégation. Chaque dimension se déploie sur un continuum, ou une échelle, tendant vers le modèle idéal, c'est-à-dire le *Hard law*. C'est ce que les chercheurs nomment la légalisation. Le concept de «légalisation» nous permet d'analyser l'évolution des instruments développés en matière de régulation démocratique de la RSE selon deux axes, l'un temporel et l'autre institutionnel.

La première dimension d'un régime de régulation est *l'obligation*. Plusieurs critères sont énumérés par Abbott et al., pour situer les différents instruments de régulation sur le continuum *Hard law/Soft law*, mais trois critères sont plus pertinents pour notre propos. Le premier critère s'articule autour de la création et de l'adoption de l'instrument. Essentiellement, il s'agit de saisir «l'intention» des «législateurs» derrière la création d'un instrument de régulation. L'historique et les discussions menant à l'adoption d'un instrument nous renseignent sur cette «intention». Le caractère obligatoire d'un instrument est plus élevé lorsque les procédures entourant

son adoption sont institutionnalisées et lorsqu'il y a un consensus important entourant son adoption.

Le deuxième critère nous renseignant sur le caractère obligatoire d'un instrument de régulation est l'effet juridique potentiel de son adoption. Comme Abbott et al. le rappellent, «Over time, even nonbinding declarations can shape the practices of states and other actors and their expectations of appropriate conduct, leading to [...] the adoption of harder agreements» (p.412). Le discours des juristes (doctrine) et la précision du texte, donnent un indice sur les effets potentiels d'un instrument de régulation adopté par une institution internationale.

Le troisième critère nous permettant de situer un instrument de régulation sur le continuum *Hard law/Soft law* est le plus important puisqu'il ne repose sur aucune interprétation (intention des «législateurs», discours des juristes), mais plutôt sur la qualité des incitatifs visant à amener les destinataires de l'instrument de régulation à adopter un comportement spécifique. Pour Abbott et al., la pression morale est l'incitatif le plus faible. Nous ajoutons qu'elle est plus importante lorsque l'instrument de régulation est publicisé et lorsqu'un consensus solide se déploie autour de son adoption. La présence d'un comité (qui assure une surveillance sur l'implantation d'un instrument adopté) incite davantage une firme transnationale à respecter le contenu d'un instrument de régulation. Finalement, le caractère obligatoire est élevé lorsqu'il y a une possibilité de sanction juridique.

L'ampleur, ou le degré de *précision* d'un instrument fait référence à la clarté de la norme ou de la règle édictée quant aux objectifs qu'elle vise à atteindre d'une part, et aux moyens d'atteindre ce même objectif d'autre part. Abbott et al. rappellent que plus une norme (ou une règle) est précise, plus l'encadrement du comportement de l'acteur qu'elle vise est «rigide» et plus les détails de sa mise en œuvre sont importants. À l'inverse, un manque de précision se traduit par la contingence. En matière de régulation de la RSE, deux approches sont privilégiées. La première approche est marquée par la contingence en ce sens que le destinataire de la

Déclaration ou de la Charte dispose d'une importante marge de manœuvre quant aux modalités l'application d'un Charte ou Déclaration. Les normes sont clairement exposées soit, mais les pratiques corporatives à privilégier sont laissées à la discrétion des gestionnaires. La deuxième approche vise implicitement à encadrer les pratiques corporatives. Non seulement la Charte ou Déclaration précise les normes qui doivent être implantées, mais plus encore, elle indique comment planter ces mêmes normes.

La troisième dimension d'un régime de régulation est la *délégation*. Elle se déploie sur deux axes. Premièrement, au niveau du contrôle de l'implantation des normes ou des principes adoptés. Un instrument de régulation qui tend vers le *Hard law*, est marqué par la présence d'un organe indépendant centralisé qui exerce une surveillance sur la mise en œuvre des principes par les firmes transnationales. Lorsqu'une surveillance s'exerce par un organe plus ou moins indépendant de manière opaque, l'instrument de régulation se situe à un niveau intermédiaire sur le continuum *Hard law/Soft law*. La diffusion de documents éducatifs ou de recommandations par un organe indépendant ou non, indique que l'instrument de régulation se situe très près du *Soft law*.

Deuxièmement, la délégation se déploie par la mise en œuvre d'un organe de règlement des différends où des experts indépendants siègent. L'indépendance, l'accessibilité et le pouvoir effectif des experts qui siègent nous renseignent sur la proximité d'un instrument de régulation avec le *Hard law*. Selon le modèle idéal, les experts indépendants ont un pouvoir de sanction, d'interprétation et peuvent créer de nouvelles règles (jurisprudence). Une délégation «relativement» élevée se produit lorsque les experts indépendants ont seulement un pouvoir de sanction. Lorsque la délégation est intermédiaire, le rôle des «experts» se limite à l'interprétation du contenu de la Charte ou de la Déclaration. Lorsque les «experts» jouent un rôle de médiation ou de conciliation, la dimension «délégation» s'approche plus du *Soft law*.



## CHAPITRE II

### L'OIT : DE LA RÉGULATION À UNE STRATÉGIE DE DÉCENTRALISATION

En tant qu'institution spécialisée des Nations Unies dans le domaine du travail, et surtout, en tant que seule institution tripartite, l'OIT a créé deux instruments en matière de régulation des firmes transnationales. Le premier instrument est la *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, mise en œuvre en 1977. Sur le continuum *Hard law/Soft law*, cette Déclaration se situe à mi-chemin entre le *Soft law* et un niveau intermédiaire. Le degré d'obligation oscille entre le *Soft law* et un niveau intermédiaire puisque la Déclaration prétend participer à la construction d'un droit transnational en émergence, mais la qualité des incitatif visant à amener les firmes transnationales à respecter le contenu de la Déclaration est médiocre. Le deuxième instrument adopté est la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*. Cet instrument de régulation relève plutôt du *Soft law* puisque le degré d'obligation et de précision sont faibles, alors qu'aucun contrôle de la mise en œuvre de la Déclaration n'est délégué à un organe indépendant à l'OIT. Cette deuxième Déclaration s'inscrit dans une nouvelle stratégie de l'OIT où la décentralisation de la mise en œuvre des normes internationales du travail et l'approfondissement du consensus entourant les Principes et les droits fondamentaux au travail est privilégiée au renforcement du régime de régulation de la RSE vers un modèle idéal. Cette Déclaration symbolise la remise en question de l'approche «légaliste» privilégiée à l'OIT depuis sa fondation. Adoptée à l'unanimité à la Conférence Internationale du Travail et largement diffusée auprès de la société civile, elle accentue la pression morale sur les firmes transnationales afin qu'elles s'y conforment, tout en facilitant l'horizontalité ou la coordination entre les institutions internationales autour d'un nombre restreint de normes dites fondamentales.



L'OIT est la seule institution spécialisée qui a survécu à la défunte Société des Nations. Instituée en 1919 sous le chapitre 13 du Traité de Versailles, elle s'inscrit en continuité avec les grandes lignes qui dessinent l'ordre mondial d'après-guerre. La Déclaration de Philadelphie, qui fonde l'OIT en 1944, apporte quelques précisions relativement au mandat de l'OIT, des principes qui la guident et des moyens dont elle dispose pour la poursuite de son objectif fondamental. Dans la Déclaration de Philadelphie, annexée à la Constitution, les principes fondamentaux guidant l'OIT sont définis : le travail n'est pas une marchandise, la liberté d'expression et d'association est conditionnelle au progrès, la pauvreté des uns est un danger pour tous, la lutte contre le besoin doit être menée par tous. Le concept de justice sociale est précisé et sa poursuite constitue l'objectif central de l'OIT. Le préambule de la Déclaration de Philadelphie permet aussi de situer l'OIT relativement aux autres institutions internationales puisqu'il « (...) incombe à l'Organisation Internationale du Travail d'examiner et de considérer à la lumière de cet objectif fondamental, dans le domaine international, tous les programmes d'action et mesures d'ordre économique et financier [...]»<sup>5</sup>.

Trois idées particulièrement éclairantes pour notre problématique émergent de la Déclaration de Philadelphie. Premièrement, les questions relatives aux conditions de l'emploi chevauchent celles qui relèvent des droits de l'homme. Le mandat fondamental de l'institution, celui de favoriser la réalisation de la justice sociale, témoigne d'une volonté de réfléchir le code international du travail (ou les normes internationales du travail) et les droits de l'homme en complémentarité. Deuxièmement, le mandat de l'OIT chevauche les questions qui relèvent du développement économique, questions qui seront discutées ultérieurement au sein d'autres instances internationales et qui, comme nous l'avons abordé dans l'introduction, sera une source d'incohérence. Selon les architectes de la Constitution,

---

<sup>5</sup>ILO. *NORMLEX Information system on international norms*, récupéré de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:62:0::NO::P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907)

le coût social du développement économique devait être tempéré par une législation internationale en matière d'emploi. Troisièmement, par la nature même de son mandat, il y a une remise en question de la capacité du «marché du travail» à produire les conditions optimales de l'emploi et, en conséquence, l'OIT privilégie la mise en œuvre d'une législation internationale en matière d'emploi et consacre les principes de la liberté syndicale et de l'association collective dans sa Constitution.

Bien que l'OIT soit une institution tripartite (chaque État-membre est accompagné par un délégué des travailleurs et un délégué des employeurs), la mise en œuvre des normes adoptées ou des Conventions ratifiées incombe aux États. Ce sont les États qui ont la responsabilité de la mise en œuvre d'une législation encadrant les relations de travail. De sa fondation jusqu'au tournant du nouveau millénaire, l'approche privilégiée par l'OIT est celui de l'accumulation normative, ou de la construction d'un code international du travail<sup>6</sup>. Parallèlement à cette accumulation normative, une deuxième approche a été favorisée afin de privilégier la «réalisation de la justice sociale» : les Déclarations. Les Déclarations ne visent pas à créer de nouvelles obligations, mais plutôt à hiérarchiser certaines normes ou principes tout en soulignant leur importance. En matière de régulation de la RSE, les deux instruments créés sont des Déclarations.

Le premier instrument créé, la *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (ci-après, la Déclaration sur les entreprises multinationales), visait clairement à baliser l'activité des firmes «multinationales» dans un contexte économique et politique marqué par la guerre froide et le mouvement de décolonisation en Afrique. L'absence de consensus entourant la possibilité d'adopter une Convention à la Conférence Internationale du

---

<sup>6</sup>Le code international du travail est constitué de 189 Conventions ainsi que de 202 Recommandations (en 2012). Les États qui ratifient les Conventions sont liés juridiquement par le contenu de ladite Convention. Toutefois, la ratification des Conventions est volontaire.

Travail (CIT) a abouti à l'adoption d'une Déclaration par le conseil d'administration de l'OIT.

Le deuxième instrument créé, la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail* (ci-après, la Déclaration de 1998), s'inscrit dans un contexte historique différent. Cet instrument vise d'abord à assurer une cohérence quant aux politiques adoptées par les autres instances des Nations Unies, en ce sens, elle vise à décentraliser la mise en œuvre des principes ou des normes sous-jacentes à la Déclaration par d'autres instances internationales. La Déclaration de 1998 s'éloigne grandement du modèle-type puisque l'obligation et la précision y sont faibles. Par ailleurs, il n'y a aucun organe indépendant mandaté à assurer une surveillance quant à l'implantation des Principes et droits fondamentaux au travail par les firmes transnationales. La Déclaration de 1998 s'inscrit plutôt dans une stratégie de décentralisation initiée à l'OIT au tournant du nouveau millénaire et vise à renforcer le consensus international autour de certaines Conventions et principes fondamentaux en matière de travail.

## 2.1 La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale

Les discussions entourant la régulation des firmes datent de la fin des années soixante où une réunion tripartite et un colloque ont été organisés afin de jeter une lumière sur la relation entre l'activité des firmes multinationales et les politiques sociales. Au début des années soixante-dix, des discussions enflammées ont eu lieu lors de diverses CIT, l'organe exécutif de l'OIT. Plusieurs lignes de fractures vont se déployer et les membres vont adopter des positions difficilement réconciliables relativement à la possibilité d'adopter une Convention sur les entreprises multinationales.

Lors d'une conférence tripartite mondiale de l'OIT au milieu des années soixante-dix, les discussions vont se poursuivre, mais aucun consensus n'émergera. Pour éviter d'aborder la problématique de front, celle de la régulation des sociétés

multinationales, la question sera saisie par le conseil d'administration qui, en 1977, adoptera à l'unanimité la Déclaration sur les entreprises multinationales. L'adoption de la Déclaration sur les entreprises multinationales par le conseil d'administration témoigne des profondes divisions qui existaient à la CIT et de l'absence de consensus entourant la «possibilité» d'encadrer l'activité des sociétés multinationales. Le cadre normatif de la Déclaration est relativement large puisque plusieurs thèmes y sont abordés allant de la formation aux relations professionnelles en passant par la liberté d'association et le droit à la négociation collective. La Déclaration sur les entreprises multinationales innove en ce sens qu'elle s'adresse autant aux États qu'aux firmes multinationales.

Le niveau d'obligation de la Déclaration sur les entreprises multinationales est relativement faible. D'une part, l'historique menant à l'adoption de la Déclaration sur les entreprises multinationales démontre qu'il y avait une intention, au sein de la CIT, de «légiférer» sur l'activité des firmes multinationales par le truchement d'une Convention. En même temps, une (faible) pression morale est le seul incitatif qui vise à amener les firmes transnationales à adopter des pratiques corporatives respectueuses de la Déclaration sur les entreprises multinationales. La précision de l'instrument est intermédiaire. Le texte est marqué par la densité normative, mais demeure muet quant aux modalités de la mise en œuvre des dispositions de la Déclaration. Dit autrement, il n'y a aucune précision quant aux pratiques corporatives à adopter par les firmes. La délégation se déploie seulement au niveau d'un mécanisme de règlement des différends assuré par un organe indépendant.

### 2.1.1 L'obligation

Nous situons le niveau d'obligation des firmes à se conformer à la Déclaration à un niveau de faible à intermédiaire. L'historique menant à la création de cet instrument démontre clairement qu'il y avait une volonté politique réelle, au sein de la CIT, de réguler l'activité des firmes par le truchement, entre autre, d'une



Convention. En effet, en 1972, une résolution a été conjointement déposée par les délégués syndicaux de la France, de l'URSS et de la Tchécoslovaquie. Le contenu de la résolution visait surtout à rappeler aux membres qu'il était de la responsabilité de l'OIT d'examiner et de considérer l'impact des politiques et des règles adoptées au sein d'autres instances internationales et des groupements régionaux. En filigrane de la proposition, les délégués syndicaux exprimaient leurs craintes devant le pouvoir grandissant des firmes multinationales. Ils dénonçaient le pouvoir d'influence des firmes sur la formulation des politiques étatiques, notamment, en matière de liberté syndicale et de négociation collective. Les délégués gouvernementaux des États en développement, États nouvellement indépendants pour la plupart, ont tenus sensiblement le même discours. Ces États constataient que les sociétés multinationales étaient puissantes et que ces dernières représentaient des instruments du colonialisme Occidental. Les représentants des employeurs, pour leur part, s'opposaient farouchement à toute forme de régulation de leurs activités et, selon Maurel, tentaient de freiner tout projet visant à discuter de ces questions (Maurel, 2009). En 1975, les délégués des employeurs ont changé de stratégie en proposant la mise en œuvre d'un instrument de régulation molle, c'est-à-dire une Déclaration s'adressant aux firmes, en lieu et place d'une Convention soumise à la ratification des États-membres. Pour reprendre les termes de Maurel, la Déclaration sur les entreprises multinationales, adoptée, nous le rappelons, par le conseil d'administration, est le fruit d'un difficile compromis entre divers acteurs, mais s'inscrit dans un contexte historique où la question de la régulation des firmes multinationales était posée.

Par ailleurs, la Déclaration sur les entreprises multinationales, par sa forme, c'est-à-dire la densité normative du texte, s'inscrit dans une volonté de participer à la construction d'un droit transnational en émergence. Ce sont des juristes qui ont été mandatés à rédiger le contenu de la Déclaration et selon les experts en droit qui se sont intéressés à cette dernière, elle ne «peut être réduite au rang de pure et simple

déclaration d'intention» (Daugareilh, 2010, p.455). L'analyse de la jurisprudence de cet instrument par Daugareilh, juriste et directrice de recherche au CNRS de l'université de Montesquieu-Bordeau IV, est particulièrement éclairante à ce propos :

(...) la Déclaration peut être regardée non comme la manifestation d'une forme de dégénérescence du droit mais comme une contribution à son évolution, un droit en [gestation, [...]] [C]e droit en train de naître, c'est celui de la transnationalité. Les Principes partagent avec l'ensemble des normes internationales sur la responsabilité sociale des entreprises le dessin de conquérir ce nouvel espace pour le droit qu'est la transnationalité qui est un espace ni purement national ni purement international, mais qui est un champ continu de l'un à l'autre. Cet espace de la transnationalité, c'est celui de l'entreprise transnationale qui ne peut être une destinataire directe du droit conventionnel international. (p.455).

La Déclaration sur les entreprises multinationales participe à la construction d'un droit transnational en émergence et, en ce sens, s'approche du modèle type.

Le seul incitatif autour de la Déclaration sur les entreprises multinationales est la pression morale puisqu'il n'y a aucun organe de contrôle qui assure une surveillance quant à son implantation et que le mécanisme de règlement des différends ne vise pas à sanctionner les firmes qui ne respectent pas le contenu de la Déclaration. Par ailleurs, l'adoption de cet instrument de régulation par le conseil d'administration en lieu et place du CIT, «l'organe législatif» de l'OIT, dénote l'absence de consensus international entourant l'adoption de cet instrument. En conséquence, la pression morale en est fortement réduite. Il faut aussi noter que la Déclaration sur les entreprises multinationales est demeurée cantonnée au sein de l'OIT et n'a circulé ni auprès du monde managérial, ni auprès de divers groupes sociaux.

### 2.1.2 La précision

Le degré de précision de la Déclaration sur les entreprises multinationales est intermédiaire. Les buts et les objectifs poursuivis par l'adoption de cet instrument

sont clairement définis dans le préambule et les prescriptions qui y sont sous-jacentes sont cohérentes avec ces objectifs. La Déclaration vise à mieux encadrer l'activité des firmes multinationales afin de limiter les problèmes qu'elles peuvent générer, tout en accentuant les bénéfices que peuvent en retirer les États (en développement) où elles opèrent. L'approche privilégiée par le conseil d'administration est de renforcer le tripartisme au sein des corporations pour mieux rééquilibrer le pouvoir entre les firmes, les États et les travailleurs (les syndicats). En ce sens, le cadre normatif de la RSE s'articule autour de la coopération et de la négociation entre les acteurs-clés du système de production national. Le vocabulaire utilisé est marqué par la densité normative. Néanmoins, et c'est pour cette raison que le niveau de précision de cet instrument est intermédiaire, il n'y a aucune indication quant aux modalités de la mise en œuvre de la Déclaration. Il y a peu de précision quant aux pratiques corporatives à privilégier pour l'application de la Déclaration.

Le premier thème abordé dans la Déclaration sur les entreprises multinationales est l'emploi, c'est-à-dire la promotion de l'emploi, l'égalité de chances et de traitement et la sécurité d'emploi. Chaque paragraphe énoncé est suivi de plusieurs directives permettant d'apporter une précision. En matière de RSE, la première norme énoncée, concerne le rôle que doivent jouer les firmes en matière de promotion de l'emploi dans les États (en développement) où elles opèrent :

Les entreprises multinationales devraient, surtout lorsqu'elles exercent leur activité dans des pays en développement, s'efforcer d'accroître les possibilités et normes d'emploi, compte tenu de la politique et des objectifs des gouvernements en matière d'emploi, ainsi que de la sécurité de l'emploi et de l'évolution à long terme de l'entreprise. (OIT, 2006, p. 4).

Dans cette optique, les firmes devraient initialement consulter les autorités gouvernementales et syndicales afin de coordonner leurs pratiques corporatives avec les politiques nationales de développement social. Elles devraient aussi prioriser l'emploi local en favorisant « (...) la promotion et l'avancement des ressortissants du pays d'accueil » (p.4), en favorisant l'utilisation de techniques génératrices d'emplois

et «en envisageant de conclure avec des entreprises nationales des contrats pour la fabrication de pièces et d'équipements, d'utiliser des matières premières locales et d'encourager progressivement la transformation sur place des matières premières» (p.4).

En matière d'égalité des chances et de traitement, les entreprises multinationales sont simplement appelées à faire des «qualifications, de la compétence et de l'expérience les critères de recrutement, du placement, de la formation, et du perfectionnement de leur personnel à tous les échelons» (p.4). La Déclaration n'émet aucune directive permettant de préciser les modalités de la mise en œuvre de cette norme. Finalement, les dispositions relatives à la sécurité de l'emploi sont nombreuses et relativement précises. Les firmes devraient «s'efforcer d'assurer, par une planification active de la main-d'œuvre, un emploi stable à leurs travailleurs et [s'efforcer de] s'acquitter des obligations librement négociées concernant la stabilité de l'emploi et la sécurité sociale» (p.5). Par ailleurs, elles devraient «s'efforcer de jouer un rôle d'avant-garde dans la promotion de la sécurité de l'emploi, en particulier dans les pays où la cessation de leurs activités serait susceptible d'accentuer le chômage à long terme» (p.5). Les paragraphes suivants précisent : les firmes devraient avertir les autorités gouvernementales et syndicales de toutes modifications (fusion, acquisition) qui risqueraient d'avoir un impact sur l'emploi et elles «devraient éviter les procédures de licenciement arbitraires» (p.5).

Le deuxième thème abordé est la formation et, ici encore, le tripartisme est encouragé :

[ ] les entreprises multinationales devraient veiller, en déployant leurs activités, à ce que leurs travailleurs bénéficient à tous les niveaux, dans le pays d'accueil, d'une formation appropriée en vue de répondre aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à la politique de développement du pays. Cette formation devrait, dans la mesure du possible, développer des aptitudes utiles en général et promouvoir les possibilités de carrière. Cette responsabilité devrait s'exercer, le cas échéant, en coopération avec les autorités du pays, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions locales, nationales ou internationales compétentes (p.6).



La Déclaration sur les entreprises multinationales recommande aux entreprises de mettre en œuvre des programmes visant à encourager l'acquisition de compétences et de renforcer la formation de cadres de direction locaux. Elle demeure néanmoins muette quant à l'ampleur des programmes et des modalités de son implantation.

Le troisième thème abordé s'articule autour des conditions de travail et de vie. Plus précisément autour des salaires, des prestations et des conditions de travail; de l'âge minimum à l'emploi; de la sécurité et de l'hygiène.

En matière de salaires, de prestations et de conditions de travail, la Déclaration stipule que les entreprises

[ ] devraient octroyer les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles dans le cadre de la politique du gouvernement[et que] ceux-ci devraient être en rapport avec la situation économique de l'entreprise, mais devraient être au moins suffisants pour satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et de leurs familles (p.6)

Il n'y a aucune directive permettant de déterminer les modalités de sa mise en œuvre au sein des pratiques corporatives. Par ailleurs, le terme de «besoins essentiels» demeure un concept normatif, sujet à interprétation.

Les directives relatives au travail des enfants semblent, à priori, imprécises puisqu'il est simplement indiqué que les entreprises multinationales devraient «respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail, en vue d'assurer l'abolition effective du travail des enfants» et devraient mettre en œuvre «des mesures efficaces ayant un effet immédiat pour obtenir l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants» (p. 7). Toutefois, de légères modifications apportées à la Déclaration sur les entreprises multinationales en 2006 permettent de réduire l'interprétation possible quant au terme «enfant» et les «pires formes du travail des enfants». La Déclaration renvoie à deux Conventions adoptées par la Conférence Internationale du Travail. La première, adoptée en 1973 (C138), fixe l'âge minimum du travail à 15 ans (13 pour les travaux légers) et la deuxième, adoptée en 1999 (C182) et ratifiée par la plupart des États-membres de l'OIT, défini

clairement l'expression «des pires formes du travail des enfants» et fixe l'âge à laquelle s'applique cette Convention à 18 ans.

En matière de sécurité et d'hygiène au travail plusieurs directives précisent la responsabilité des firmes. Tout d'abord, elles devraient s'assurer de «maintenir les normes d'hygiène et de sécurité les plus élevées» (p.7) possible, et s'assurer de l'effectivité du respect de ces normes par les employés :

[ ] elles devraient [aussi] mettre à la disposition des représentants des travailleurs dans l'entreprise [...] des informations sur les normes de sécurité et hygiène applicables à leurs activités locales qu'elles observent dans d'autres pays. En particulier, elles devraient faire connaître aux intéressés tous les risques particuliers et les mesures de protection correspondantes qui sont associées à de nouveaux produits et procédés [...] [E]lles devraient être appelées à jouer un rôle prépondérant dans l'examen des causes des risques en matière de sécurité et d'hygiène au travail et dans l'application, dans l'entreprise toute entière, des améliorations qui en découlent» (p. 7).

La Déclaration encourage ainsi le tripartisme dans la mise en œuvre d'un programme de santé et d'hygiène au travail.

Le dernier thème abordé dans la Déclaration sur les entreprises multinationales concerne les relations professionnelles. Plusieurs sous-thèmes y sont sous-jacents : la liberté syndicale et le droit d'organisation; la négociation collective; la consultation; l'examen des réclamations; les règlements des conflits du travail.

En matière de liberté syndicale et de droit d'organisation, la Déclaration est peu précise quant aux obligations des entreprises multinationales. Elles devraient simplement «encourager» l'implantation d'organisations d'employés qui sont représentatives. La Déclaration demeure muette quant aux méthodes à privilégier afin «d'encourager» la liberté syndicale.

Le niveau de précision autour du sous-thème de la négociation collective est beaucoup plus élevé. Les entreprises multinationales devraient «fournir aux représentants des travailleurs les moyens nécessaires pour aider à mettre au point des conventions collectives efficaces» (p.9). Les moyens d'atteindre cet objectif sont spécifiés par un renvoi à la Convention 135 adoptée en 1971. Plus important, la

Déclaration souligne que la syndicalisation ou la négociation collective ne doivent pas être un motif pour délocaliser une unité de production.

Le sous-thème qui traite de la consultation indique simplement qu'il est préférable que la direction des entreprises multinationales, prévoie, dans le cadre de leurs pratiques corporatives, des consultations périodiques avec les représentants des employés relativement à des «questions d'intérêts mutuels». La «périodicité» des consultations n'est pas indiquée et est laissée à la discrétion de l'entreprise.

Les modalités de l'examen des réclamations sont précises. Les entreprises multinationales devraient examiner toutes les réclamations des travailleurs, c'est-à-dire, «tout travailleur qui, agissant individuellement ou conjointement avec d'autres travailleurs, considère avoir un motif de réclamation devrait avoir le droit de présenter cette réclamation sans subir de ce fait un quelconque préjudice» (p.10). La procédure à privilégier pour l'examen des réclamations est précisée par le renvoi à la recommandation 130, adoptée en 1967. Le chapitre 3 de la recommandation spécifie les procédures à appliquer à l'intérieur de l'entreprise.

Finalement, le tripartisme est encouragé relativement aux règlements des conflits de travail. Les entreprises multinationales devraient mettre en œuvre, en consultation avec les gouvernements et les syndicats, un mécanisme de conciliation afin de prévenir les conflits de travail. Les modalités, les dispositifs de ce mécanisme sont précisés par un renvoi à la recommandation 92, adoptée en 1951.

### 2.1.3 La délégation

La délégation de cet instrument de régulation se situe à un niveau faible à intermédiaire sur le continuum *Hard law/Soft law*. La délégation se déploie seulement à travers le mécanisme de règlements des différends où la sous-commission sur les entreprises multinationales est mandatée à préciser les modalités de la mise en œuvre de la Déclaration lors de différends entre deux parties. Le pouvoir des «juges» est

donc limité à un pouvoir d'interprétation. Par ailleurs, il n'y a aucun contrôle de la mise en œuvre de la Déclaration sur les entreprises multinationales par un organe indépendant.

La sous-commission sur les entreprises multinationales est un organe relativement indépendant des États-membres de l'OIT. Elle est composée de vingt-quatre membres, soit 8 délégués syndicaux, 8 déléguées des employeurs et 8 délégués gouvernementaux. Les membres de la sous-commission sont sélectionnés par le conseil d'administration de l'OIT. Les membres ne représentent pas directement les États, assurant ainsi une certaine impartialité quant aux décisions rendues. Toutefois, la sous-commission est inféodée au conseil d'administration de l'OIT qui a un certain «droit de regard» sur les décisions rendues par cette première. Les conclusions de la sous-commission relatives à un cas précis d'examen de différends doivent être acceptées par le conseil d'administration, réduisant ainsi l'indépendance de ce tribunal administratif.

Le processus menant à l'examen d'un différend est simple, mais peu de cas sont répertoriés. Selon Daugareilh, «pour qu'une demande soit jugée recevable, le «litige ne peut porter sur la législation ou les pratiques nationales, sur les Conventions et les recommandations adoptées à la Conférence Internationale du Travail et sur la liberté syndicale»<sup>7</sup> (Daugareilh, 2010, p.449). Ces exceptions réduisent amplement le champ d'application de la procédure d'examen des différends. Les demandes d'interprétation de la Déclaration sur les entreprises multinationales sont déposées au bureau de la sous-commission sur les entreprises multinationales qui doit déterminer, à l'unanimité, si la demande est recevable. Les États, les délégués syndicaux et les délégués des employeurs peuvent faire une telle demande, d'où l'originalité de la démarche. Pour être jugée recevable, la demande doit répondre à certains critères. Entre autre, la demande d'interprétation doit se rapporter à une situation concrète où les parties ne s'entendent pas sur l'interprétation des dispositions de la Déclaration

---

<sup>7</sup> Une procédure d'examen spéciale est prévue pour examiner les questions qui relèvent de la liberté syndicale et de l'association collective.

sur les entreprises multinationales. Bien que la procédure d'examen des différends ait été mise en œuvre dès 1981, seulement trois litiges ont pu bénéficier de cette procédure confidentielle<sup>8</sup>. Les décisions rendues lors de l'examen de différends sont publiées, mais le nom des firmes et de la «partie plaignante» demeurent confidentiels.

Pour plusieurs experts, dont Daugareilh, l'examen des différends a une portée limitée. En effet, ce mécanisme demeure méconnu du grand public et des différents acteurs sociaux. La dimension opaque du processus réduit considérablement l'impact qu'il pourrait avoir quant à sa capacité à dissuader les firmes transnationales à ne pas respecter la Déclaration sur les entreprises multinationales. Par ailleurs, le pouvoir réel des membres de la sous-commission sur les entreprises multinationales est faible, puisqu'ils n'ont qu'un pouvoir d'interprétation.

---

<sup>8</sup>Le premier cas répertorié a permis de situer la portée de la Déclaration, plus précisément de l'examen des différends, relativement à d'autres procédures existantes. Après un examen attentif de la sous-commission, cette dernière a statué que l'existence d'autres instruments nationaux ou internationaux en matière de RSE «ne lie pas et n'empêche ni la procédure de la Déclaration d'être déclenchée ni l'organisation [OIT] de s'acquitter de ses responsabilités quant à l'interprétation de ses propres dispositions dans les limites de son rôle et de son mandat» (Daugareilh, 2010, p.452). Par ailleurs, le différend relatif à l'interprétation d'une norme précise de la Déclaration, en occurrence celle où les employeurs ont l'obligation d'avertir les syndicats de toute modification corporative pouvant affecter les travailleurs dans des délais «raisonnable», a été précisée par la sous-commission. Cette dernière a conclu que l'organisation syndicale, et non les travailleurs pris individuellement, doivent être avisée d'une mise à pied imminente. Le deuxième cas répertorié permis à la sous-commission de statuer que la Déclaration sur les entreprises multinationales est un tout indivisible et «qu'il n'est pas possible d'invoquer séparément certaines dispositions pour satisfaire aux objectifs» de ladite Déclaration (p.452). Dans ce cas d'espèce, la firme transnationale n'a pas rempli son obligation d'informer, soit, mais aussi de consulter les salariés (par le truchement du syndicat) et les autorités locales concernant les modifications corporatives apportées à la filiale. Ici, c'est le principe du tripartisme qui n'a pas été respecté. Le troisième cas répertorié s'articule aussi autour du principe de tripartisme. La sous-commission a statué que le principe de tripartisme va au-delà de la simple diffusion d'informations entre les dirigeants d'une firme vers les employés et les autorités locales concernant des modifications susceptibles d'avoir un impact sur les travailleurs. Les firmes ont l'obligation de discuter avec les parties-prenantes, soit les autorités locales et les syndicats, mais aussi de trouver un compromis visant à atténuer les effets négatifs sur la qualité d'emploi ou les conditions de l'emploi. Les décisions rendues par la sous-commission sur les entreprises multinationales ne se sont pas contraignantes. En ce sens, la sous-commission ne fait que spécifier les dispositions de la Déclaration en confirmant ou en infirmant la conformité d'une entreprise multinationale à la Déclaration. La sous-commission invite simplement les parties à discuter et à trouver un moyen pour corriger la situation ou mettre en œuvre des mesures de restitutions.

## 2.2 La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail

Les discussions entourant la création de la Déclaration de 1998 s'inscrivent dans une réflexion collective engendrée par la mondialisation, son impact probable sur les conditions de travail et la place de l'OIT face aux institutions internationales à vocation économique. Dès le début des années quatre-vingt-dix, plusieurs acteurs sociaux, en premier lieu les ONG et les syndicats, ont problématisés la relation probable entre la libéralisation commerciale soutenue à l'OMC et les abus systématiques des firmes transnationales en matière de conditions de travail ou, plus largement, en matière de droits humains. Ce sont les années quatre-vingt-dix qui, d'une certaine façon, ont révélé la «face sombre» de la mondialisation et ont poussé les experts (juristes, économistes, politologues et activistes) à se positionner autour de la relation entre la libéralisation commerciale et le respect des droits humains par les firmes transnationales ou autres<sup>9</sup>.

La Déclaration de 1998 a été adoptée à l'unanimité à la CIT et symbolise une réponse pragmatique à la problématique que nous avons exposée dans l'introduction, c'est-à-dire le déséquilibre en matière de gouvernance de la mondialisation. La Déclaration de 1998 est, indirectement, un instrument de régulation de la RSE puisqu'elle hiérarchise et souligne quelques principes et droits dit «fondamentaux» au travail que les firmes et les États «devraient» respecter. Toutefois, cet instrument de régulation est imprécis et aucun contrôle de son implantation n'est exercé par un organe indépendant à l'OIT. Cette imprécision et l'absence de délégation s'expliquent par la stratégie qui se dessine autour de l'adoption de la Déclaration de 1998:

---

<sup>9</sup>Voir Charnovitz, Steve. «The International Labour Organization in its Second Century», in *Max Planck yearbook of United Nations law* (2000), pages 147-184. Aussi, lire ATTAC. *Quand les femmes se heurtent à la mondialisation*, Paris, les éditions des mille et une nuits, 2003, 190 pages. Ce traité expose l'impact de la libéralisation commerciale sur les femmes à travers le monde. Dans un autre ordre d'idée, Stuckelberger explore les questions éthiques entourant la libéralisation commerciale et propose de réfléchir l'économie dans une perspective holistique Stuckelberger, Christoph. «Clauses sociales dans le commerce international : critères d'éthique économique», *Pain pour le prochain*, (1997) 27 pages. Plusieurs analyses économétriques ont été réalisées, mais l'impact de la libéralisation commerciale sur les conditions de travail demeure incertain.



décentraliser la mise en œuvre des normes dites fondamentales au sein d'autres instances internationales avec cohérence, tout en facilitant la diffusion de celle-ci. Les Principes et droits fondamentaux au travail énoncés sont les suivants : l'interdiction du travail forcé, l'interdiction du travail des enfants, l'interdiction de la discrimination, la liberté syndicale et la négociation collective. Ces principes et droits fondamentaux sont encadrés par huit Conventions adoptées par la CIT et largement ratifiés par les États.

### 2.2.1 L'obligation

Le niveau d'obligation de cet instrument de régulation de RSE est faible. L'historique menant à la création de cet instrument tend clairement à démontrer que les objectifs poursuivis ne sont pas tant de réguler l'activité des firmes à l'OIT, mais plutôt d'approfondir le consensus international autour des Principes et droits fondamentaux au travail. Selon Alstom et Heenan (2004), 4 options ont été envisagées au cours des années quatre-vingt-dix afin de répondre au déséquilibre en matière de gouvernance mondiale. La première option consistait à renforcer les mécanismes de régulation au sein même de l'OIT, tout en respectant son cadre constitutionnel. La deuxième option s'articulait autour de la conciliation travail-commerce au sein de l'OMC. Les arguments évoqués par les chercheurs, certains syndicats et plusieurs ONG cachaient mal leurs intentions: instrumentaliser l'organe de règlements des différends de l'OMC à des fins éthiques. Cette option remettait implicitement en question l'efficacité de l'OIT à favoriser la réalisation de la justice sociale. La troisième option était l'approche néolibérale, c'est-à-dire, déréglementer le «marché» du travail afin que les mécanismes naturels du marché ne soient pas entravés. Cette option remettait en question un principe fondateur de l'OIT tel qu'indiqué dans la Déclaration de Philadelphie: le travail n'est pas une marchandise. De plus, elle s'inscrivait en rupture avec les demandes formulées par les ONG et les syndicats qui constataient que les conditions de travail dans les États en



développement étaient «inhumaines». La quatrième option favorisait la flexibilité et la décentralisation quant à la mise en œuvre des normes internationales du travail au sein d'autres organisations internationales ou au niveau des initiatives privées. La Déclaration de 1998 et son mécanisme de suivi constitue une formule de compromis entre la première option et la quatrième option. Le suivi de la Déclaration de 1998 permet de renforcer le contrôle de la mise en œuvre des Principes et droits fondamentaux au travail autour des États<sup>10</sup>. En même temps, le cadre normatif réduit de la Déclaration de 1998 est mieux adapté pour la décentralisation et la coordination que la Déclaration sur les entreprises multinationales où de nombreux thèmes étaient abordés. Comme le souligne Duplessis la Déclaration avait

[ ] une finalité extérieure qui consistait essentiellement à repositionner l'Organisation au sein du système international, surtout face aux institutions économiques et financières [puisque cette dernière] contient une symbolique des droits de l'homme qui transcende par définition les États, pour bouleverser les mentalités quelles qu'elles soient [en cherchant] à créer une opinion publique internationale avertie autour d'un certain nombre de droits sociaux-économiques (Duplessis, 2004, p.68).

Par ailleurs, le texte de la Déclaration rappelle «que ces principes et droits ont été exprimés et développés sous forme de droits et d'obligations spécifiques dans des Conventions reconnues comme fondamentales, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Organisation»<sup>11</sup> démontrant ainsi la volonté des membres de la CIT d'étendre les principes sous-jacents à l'extérieur des frontières de l'OIT.

Bien qu'elle ne vise pas directement à réguler la pratique de la RSE, ni de participer à la construction d'un droit transnational, la pression morale exercée sur les

<sup>10</sup>Le mécanisme de suivi de la Déclaration de 1998 est divisé en trois étapes. D'abord, les États ont l'obligation de réaliser des rapports détaillés sur les politiques adoptées afin de rendre effective l'implantation des principes et droits fondamentaux au travail. Puis, un rapport global est réalisé et publié par le directeur général de l'OIT sur la situation mondiale relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Finalement, le BIT prépare un plan d'action afin de rendre effective la Déclaration de 1998 par le truchement de coopération technique avec des États ciblés.

<sup>11</sup>OIT. *Texte de la Déclaration et son suivi*, récupéré de <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--fr/index.htm>

firmes transnationales par l'adoption de cet instrument est élevée. Contrairement à la Déclaration sur les entreprises multinationales, elle a été adoptée à l'unanimité, ce qui renforce son «caractère obligatoire». Par ailleurs, la Déclaration de 1998 a été largement diffusée au sein des Nations Unies, dans le milieu managérial, dans le milieu syndical et au sein des groupes de défense des droits de l'homme. La grande publicité entourant l'adoption de cet instrument induit une pression morale supplémentaire sur les firmes afin qu'elles se conforment au contenu de la Déclaration.

### 2.2.2 La précision

La Déclaration de 1998 propose un niveau de précision faible. Les objectifs poursuivis par cet instrument sont clairement établis. D'une part, il s'agit de favoriser la conciliation du développement économique et du développement social et, d'autre part, de favoriser l'émergence de meilleures conditions pour certaines catégories de travailleurs. Néanmoins, l'énoncé des principes laisse une très grande place à l'interprétation et encadre mal le comportement attendu des entreprises multinationales et les pratiques corporatives qu'elles devraient privilégier. Les Principes et droits fondamentaux sont les suivants : la liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective; l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants; l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Plusieurs Conventions internationales adoptées à l'OIT permettent de préciser les Principes et droits fondamentaux au travail. La liberté d'association et la reconnaissance effective de la négociation collective sont encadrées dans les Conventions 87 et 98, mais aucune précision n'est apportée quant aux pratiques corporatives permettant de se conformer à ces dernières puisqu'elles s'adressent aux États. L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire est encadrée par les Conventions 29 et 105 qui viennent

préciser les concepts de «travail forcé» et «travail obligatoire». Deux Conventions, C138 et C182, sont sous-jacentes à l'abolition effective du travail des enfants. Les obligations qui découlent de ces Conventions incombent aux États et énoncent sans ambiguïté l'âge minimum d'admissibilité à l'emploi et le type d'emploi que peuvent occuper des enfants de 13 à 18 ans. L'abolition de la discrimination en matière d'emploi et de profession sont encadrés par les Conventions 100 et 111. Ici encore, ce sont les États qui ont la responsabilité de mettre en œuvre des politiques afin de favoriser l'abolition de la discrimination et donc, les Conventions n'encadrent pas les pratiques corporatives permettant de rendre effectives ces dernières.

### 2.3 Conclusion

Les deux instruments développés par l'OIT en matière de régulation de la RSE s'inscrivent dans un contexte historique différent. La Déclaration sur les entreprises multinationales visait d'abord à encadrer l'activité des firmes en privilégiant le tripartisme au sein de ces dernières. Essentiellement, il s'agissait de (ré)équilibrer le rapport de force entre les firmes multinationales, les États et les travailleurs en privilégiant la négociation entre ces différents acteurs et le tripartisme au sein de l'entreprise. Cet instrument propose des modalités de régulation de faible à intermédiaire puisqu'il prétend participer à la construction d'un droit transnational en émergence d'une part, et est marqué par la densité normative d'autre part. Néanmoins, l'adoption de cet instrument de régulation par le conseil d'administration et l'opacité du mécanisme de règlement des différends réduit sa portée et, indubitablement, la pression morale ou politique qu'elle pourrait induire sur les firmes afin qu'elles se conforment à son contenu.

La Déclaration de 1998 s'inscrit en rupture avec la Déclaration sur les entreprises multinationales puisqu'elle vise d'abord à favoriser la diffusion des Principes et des droits fondamentaux au travail à l'extérieur de son enseigne tout en

approfondissant le consensus international autour des normes qui y sont sous-jacentes. Le cadre normatif de la Déclaration de 1998 est beaucoup moins ambitieux que celui de la Déclaration sur les entreprises multinationales puisqu'il s'agit simplement d'amener les firmes à respecter les droits de l'homme au travail, normes déjà encadrées par des Conventions largement ratifiées par les États-membres. Le tableau de la page suivante illustre la transition qui s'est opérée à l'OIT relativement à la régulation de la RSE entre un modèle «légaliste» et une approche pragmatique.

Tableau 2.3 : Évolution des instruments de régulation de la RSE à l'OIT

	<i>Déclaration sur les entreprises multinationales (1977)</i>	<i>Déclaration de 1998 (1998)</i>
<b>Obligation</b>	<p><b>Faible à intermédiaire</b></p> <p>Participe à la construction d'un droit transnational; effet juridique potentiel.</p> <p><b>Incitatif</b> : faible pression morale</p>	<p><b>Faible</b></p> <p>Ne participe pas à la construction d'un droit transnational</p> <p><b>Incitatif</b> : Forte pression morale induite par la diffusion et le consensus entourant l'adoption de la Déclaration.</p>
<b>Précision</b>	<p><b>Intermédiaire</b></p> <p>Précise le comportement attendu des firmes</p> <p>Est marqué par la densité normative</p>	<p><b>Faible</b></p> <p>Énonce vaguement les normes et les principes à respecter</p>
<b>Délégation</b>	<p><b>Faible à Intermédiaire</b></p> <p>Mécanisme de règlement des différends opaque; pouvoir d'interprétation des experts</p>	<p><b>Aucune</b></p>

L'adoption de la Déclaration de 1998 par la CIT a soulevée de nombreuses critiques chez les juristes. Entre autre, Alstom souligne que l'imprécision de l'instrument affaiblit le code international du travail et que l'instrumentalisation de cette Déclaration par divers acteurs privés (l'industrie du pétrole, du textile ou les ONG) risque de se traduire par l'incohérence et la multiplication (chaotique) des initiatives (Alstom et Heenan, 2004, p.243). À l'inverse, Duplessis plaide en faveur de la Déclaration de 1998 puisque cette dernière «s'inscrit dans la tradition des grands documents internationaux consacrés aux droits de l'Homme» et surtout qu'elle «est susceptible de produire un supplément d'effets juridiques» à l'extérieur de l'OIT (Duplessis, 2004, p. 58). La création du Pacte Mondial, qui représente un supplément à la Déclaration de 1998, la mise en œuvre d'une politique détaillée en matière de RSE à la Banque Mondiale et les travaux de l'ÉCOSOC, puis du Conseil des droits de l'homme, démontrent que la stratégie de décentralisation aura permis d'accentuer la cohérence au sein des Nations Unies en matière de régulation de la RSE. Par ailleurs, comme nous allons le voir dans les chapitres suivants, l'OIT a conservé un rôle important dans la mise en œuvre des instruments de régulation de la RSE au sein des autres instances internationales favorisant ainsi l'institutionnalisation de sa pratique et la cohérence. .



### CHAPITRE III

#### LE PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES: UN COMPLÉMENT À LA DÉCLARATION DE 1998

Le Pacte Mondial des Nations Unies a été institué par Kofi Annan. Officiellement lancé en 2000, dans la foulée des interrogations soulevées par la libéralisation commerciale, le Pacte Mondial est une initiative enchâssée au sein de l'ONU et s'inscrit en continuité avec la Déclaration de 1998 de l'OIT. La Charte du Pacte Mondial reprend les grandes lignes de la Déclaration de 1998. Les activités liées au Pacte Mondial permettent de préciser les modalités d'implantation des Principes et droits fondamentaux au travail. Sur le continuum *Hard law/Soft law*, l'instrument de régulation qu'est le Pacte Mondial se situe plus près du *Soft law*. Le caractère obligatoire de l'instrument est intermédiaire. La Charte du Pacte Mondial ne vise pas à participer à la création d'un droit transnational en émergence, mais une firme participante qui ne se conforme pas à la Charte peut être sanctionnée. La précision de la Charte est faible puisqu'elle énonce vaguement les principes que doivent respecter les firmes participantes. La délégation se déploie sur deux axes. Premièrement, au niveau d'un faible contrôle de l'implantation des principes de la Charte par le truchement de documents éducatifs. Ensuite, au niveau d'un mécanisme de règlement des différends non institutionnalisé où les «experts» ont un pouvoir de sanction limité.

Le Pacte Mondial des Nations Unies a été lancé en 2000 grâce au leadership de l'ancien Secrétaire général de l'ONU, Kofi Annan, à l'occasion du Sommet économique mondial de Davos. Lors de ce sommet, plusieurs arguments ont été évoqués par Annan afin de légitimer l'existence de cette initiative. Selon Annan, le Pacte Mondial vise à répondre à notre problématique centrale, c'est-à-dire, combler le déficit entre la dimension économique et sociale de la mondialisation qui, à long terme, risque de mettre à mal la mondialisation elle-même puisqu'elle demeure «(...) vulnerable to backlash from all the «ism» of our post-cold-war world : protectionism; nationalism; ethnic chauvinism; fanaticism; and terrorism»<sup>12</sup>.

Le Pacte Mondial est un réseau dont la structure est flexible puisqu'elle a connue plusieurs modifications au cours des années. Fall et Zahran rappellent d'ailleurs que «la structure de gouvernance du pacte mondial a été adoptée en 2005, mise en place en 2006 et modifiée en 2008» afin de mieux s'adapter aux défis posés en matière de coordination (Fall et Zahran, 2010, p.29). La création d'un bureau et d'un conseil d'administration en 2005, a permis de cimenter l'initiative, de lui donner une certaine consistance et de renforcer la coordination à travers plusieurs activités promotionnelles. Le secrétaire général du bureau du Pacte Mondial remplit plusieurs fonctions. Entre autre, «il donne des conseils techniques à des partenaires potentiels du secteur privé et de la société civile sur les possibilités de partenariat dans le système des Nations Unies» (p.8). Par ailleurs, le bureau du Pacte Mondial propose des services consultatifs aux différents partenaires, met en œuvre des stratégies de mobilisation et peut émettre des directives. Le Sommet des dirigeants, «organe central» du Pacte Mondial, se réunit une fois à tous les trois ans. Composé de tous les participants du Pacte Mondial (firmes, ONG, syndicats, bureau central et conseil

---

<sup>12</sup> Annan, Kofi. *Secretary-general proposes global compact on human rights, labour, environment, in address to world economic forum in Davos*, récupéré du <http://www.un.org/News/Press/docs/1999/19990201.sgsm6881.html>.

d'administration, équipe interinstitutionnelle), il peut théoriquement modifier les accords de base de cette initiative tel que le cadre normatif à respecter.

Le Pacte Mondial a une portée beaucoup plus large que l'OIT. La présence de délégués gouvernementaux, syndicaux et du milieu des affaires donne une certaine légitimité, une certaine «universalité» aux Conventions ou aux Déclarations adoptées à l'OIT certes, mais ces Conventions et ces normes peuvent entrer en contradiction avec d'autres normes ou d'autres pratiques. Le Pacte Mondial intègre une équipe interinstitutionnelle permettant d'assurer une cohérence au sein de l'ONU en matière de régulation de la RSE. Cette équipe interinstitutionnelle est composée des représentants de six agences des Nations Unies dont l'OIT, le Haut-commissariat sur les droits de l'homme et le programme des Nations Unies pour le développement. Par ailleurs, cette initiative s'inscrit en complémentarité avec la Déclaration de 1998 adoptée à l'OIT. En matière d'emploi, la Charte du Pacte Mondial reprend les Principes et les droits fondamentaux au travail de l'OIT. La complémentarité entre la Déclaration de 1998 à l'OIT et le Pacte Mondial se déploie aussi autour de la mise en œuvre des Principes et droits fondamentaux au travail par le truchement d'activités éducatives et la création d'un forum visant à favoriser l'implantation de la Charte par les firmes transnationales.

Au-delà de l'enchâssement du Pacte Mondial dans le système des Nations Unies, il est important de noter que ce dernier représente un forum, un espace de réflexion, un espace d'apprentissage et de communication où se rencontrent la société civile, les syndicats internationaux, plusieurs gouvernements, les grandes firmes transnationales, les petites et les moyennes entreprises et où un consensus «solide» se déploie autour de certains principes, dont les Principes et les droits fondamentaux au travail de l'OIT, que les firmes devraient intégrer au sein de leurs pratiques corporatives. Le Pacte Mondial permet de décroisonner, ou encore, représente le trait-d'union entre la pratique unilatérale de la RSE et l'institutionnalisation de cette dernière via une plate-forme d'apprentissage et la mise en œuvre de programmes

éducatifs permettant de mieux encadrer les pratiques corporatives respectueuses de la Charte.

Le régime de régulation en matière de RSE du Pacte Mondial est faible à intermédiaire. Le caractère obligatoire est faible à intermédiaire. En effet, l'intention des architectes du Pacte Mondial n'était nullement de participer à la construction d'un droit transnational en émergence et l'imprécision de la Charte nous indique que le «potentiel de juridicité» de cette dernière est mince. En même temps, une pression morale élevée et la présence d'un mécanisme de règlement des différends informel où les «experts» ont un pouvoir de sanction incitent les firmes participantes à respecter leurs engagements. La Charte du Pacte Mondial, tout comme la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail, demeure imprécise. La délégation se déploie autant au niveau du (faible) contrôle de l'application des principes de la Charte du Pacte Mondial qu'au niveau d'un mécanisme de règlement des différends non institutionnalisé où les experts ont un pouvoir de sanction.

### 3.1.1 L'obligation

Le caractère obligatoire du régime de régulation proposé par le Pacte Mondial est intermédiaire. La création de ce forum est le fruit de discussions informelles et confidentielles menées par des acteurs, entre autre, des leaders du monde managérial, qui n'ont ni la légitimité ni l'expertise pour créer un instrument de régulation. Les procédures qui ont mené à la rédaction de la Charte du Pacte Mondial demeurent inconnues. Le processus qui a mené à son adoption aussi. Le Pacte Mondial est d'abord un forum informel, en ce sens qu'il n'est fondé sur aucune Constitution ou règle préétablies.

Par ailleurs, l'intention des «législateurs» derrière la création du Pacte Mondial a clairement été formulée par Ruggie, chercheur activement impliqué dans la création de ce forum. Selon ce dernier, l'approche «flexible» du Pacte Mondial a été privilégiée pour trois raisons. Premièrement, l'absence de consensus politique

entourant la possibilité de créer un code de conduite international contraignant. Deuxièmement, les coûts associés à la mise en œuvre d'un processus de surveillance seraient excessifs: «the logistical and financial requirements for the UN to monitor global companies and their supply chains, let alone small and medium-sized enterprises at national levels, far exceed its capacity» (Ruggie, 2001, p.373). Finalement, l'imposition d'un code de conduite international contraignant, c'est-à-dire où les trois dimensions de la légalisation sont élevées, risquerait de braquer la communauté des affaires contre cette dernière et, ultimement, serait contre-productive. Toujours selon Ruggie, le Pacte Mondial est un forum d'apprentissage qui permet aux firmes transnationales et aux petites et moyennes entreprises de partager leurs connaissances et leurs expériences en matière d'implantation des principes de la Charte.

La qualité des incitatifs visant à amener les firmes participantes à respecter la Charte du Pacte Mondial explique le caractère obligatoire intermédiaire autour de cet instrument. Dès son lancement, le Pacte Mondial visait à inciter les firmes à respecter les principes de la Charte par le biais de la pression morale. Les firmes qui participent au Pacte Mondial ont plusieurs obligations. Premièrement, le Président-Directeur-Général (PDG) d'une firme doit signer une entente formelle avec le Directeur général du Pacte Mondial dans laquelle il s'engage à mettre en œuvre les principes de la Charte. Cette entente est publiée sur le site du Pacte Mondial et accessible aux participants et au grand public. Ensuite, des Communications sur les Progrès Réalisés (CPR) doivent être produites. Ces documents doivent expliciter les politiques corporatives mises sur pied afin de rencontrer les exigences du Pacte Mondial. Une CPR doit être préparée annuellement par les gestionnaires. Les CPR sont publiées sur le site du Pacte Mondial, accentuant ainsi la pression sur les gestionnaires pour qu'ils respectent leurs engagements.



Depuis peu, un deuxième incitatif a été implanté par le bureau du Pacte Mondial pour répondre aux nombreuses critiques formulées par quelques ONG<sup>13</sup>: l'expulsion. Une firme participante peut théoriquement être expulsée du Pacte Mondial dans deux cas précis. Premièrement, depuis 2009, lorsqu'une firme omet de remettre une CPR pour une période excédant 12 mois, elle est expulsée de l'initiative (Montpetit, 2011). Ensuite, lorsque les gestionnaires d'une firme ne coopèrent pas avec le bureau du Pacte Mondial suite à une plainte déposée par une ONG (nous y reviendrons plus loin), elle peut être expulsée. La présence d'un mécanisme de règlement des différends informel ou des «experts» peu indépendants ont un pouvoir de sanction réel accentue la pression sur les firmes participantes pour qu'elles respectent le contenu de la Charte du Pacte Mondial.

### 3.1.2 La précision

À l'image de la Déclaration de 1998, la Charte du Pacte Mondial est imprécise. Les objectifs poursuivis ne sont pas mentionnés et, en conséquence, nous ne pouvons déterminer la cohérence entre les objectifs poursuivis et le contenu de la Charte<sup>14</sup>. Plusieurs termes utilisés laissent une grande place à l'interprétation par les

---

<sup>13</sup>En 2004, des activistes d'ATTAC-Suisse exigeaient le démantèlement du Pacte Mondial en adressant une lettre au secrétariat général des Nations Unies. Selon ces derniers, la participation de Nestlé au Pacte Mondial «deshonorait» les Nations Unies puisque cette firme ne respectait pas les principes sous-jacents à la Charte ATTAC-Suisse. Voir *Demande de dissolution du pacte mondial*, récupéré au <http://www.suisse.attac.org/Demande-de-dissolution-du-Pacte>. Bien qu'Amnesty International ait salué cette initiative, sa directrice générale a affirmé que «le Pacte mondial doit trouver des moyens de demander des comptes aux participants quant au respect de ses principes» et demande que le milieu des affaires accorde «le même soutien au renforcement de la protection des droits humains qu'il a accordé à la protection des investissements» Amnesty International. Voir *Discours d'Irene Khan, secrétaire générale d'Amnesty International, à l'ouverture de la session plénière du sommet 2007 du Pacte mondial*, récupéré de <http://www.amnesty.org/en/library/asset/TOR10/004/2007/fr/caa0043b-d37d-11dd-a329-2f46302a8cc6/jor100042007fr.pdf>

<sup>14</sup> À travers les différentes résolutions adoptées à l'Assemblée Générale des Nations Unies, il est difficile de cerner les objectifs poursuivis par le Pacte Mondial. Les résolutions mettent surtout en relief l'importance du secteur privé à l'atteinte des objectifs du nouveau millénaire des Nations Unies, sans souligner le lien inextricable entre l'atteinte de ces objectifs et le respect des droits humains ou



destinataires de la Charte, en occurrence, les firmes transnationales ou autres. La Charte mentionne que les «entreprises sont invitées à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l'homme, des normes du travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption»<sup>15</sup>. Le concept de «sphère d'influence» n'est pas défini par la Charte et difficilement cernable au niveau de la pratique. Où est-ce que l'influence de la firme commence? Où cette influence se termine-t-elle? La sphère d'influence se déploie-t-elle uniquement au niveau du traitement accordé aux employés? S'élargit-elle au niveau de l'État? En ce sens, est-ce qu'une firme implantée dans un États où les droits humains sont bafoués est «indirectement» complice du régime en place puisqu'elle paie des taxes? Ces questions demeurent sans réponse.

La Charte du pacte mondial mentionne que les principes universels sont issus de plusieurs instruments internationaux dont la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*. Or, nous l'avons vu plus haut, la Déclaration de 1998 n'apporte aucune précision quant au comportement attendu des firmes ou aux pratiques corporatives à favoriser. La Déclaration de 1998 et les (8) Conventions fondamentales qui y sont sous-jacentes, bien qu'elles spécifient certains concepts, demeurent imprécises quant aux modalités de l'implantation des principes et droits fondamentaux au travail par les pratiques corporatives des firmes puisqu'elles s'adressent d'abord aux États.

La Charte du Pacte Mondial est divisée en quatre thèmes: les droits de l'homme, les droits fondamentaux au travail, l'environnement et la corruption. En matière de normes qui relèvent du travail, quatre principes sont mentionnés. Il s'agit

---

des Principes et droits fondamentaux au travail. Par ailleurs, le Corps commun d'inspection des Nations Unies reconnaissait en 2009 que le mandat accordé par l'Assemblée Générale des Nations Unies au Pacte Mondial manquait de clarté.

<sup>15</sup>Le Pacte Mondial des Nations Unies. *Les dix principes*. Récupéré de, [http://www.unglobalcompact.org/languages/french/dix\\_principes.html](http://www.unglobalcompact.org/languages/french/dix_principes.html).

des mêmes principes et droits mentionnés dans la Déclaration de 1998. Les entreprises participantes au Pacte Mondial sont «invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit à la négociation collective [à éliminer] toute forme de travail forcé ou obligatoire»<sup>16</sup> à abolir le travail des enfants, finalement, à éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession. L'énoncé de ces principes ne permet pas de guider concrètement les firmes participantes à leur implantation. Pire, la Charte est si imprécise que les firmes «can easily circumvent or comply with them without doing anything» (Deva, 2004, p.460). L'imprécision de la Charte du pacte mondiale s'inscrit en continuité avec la «mollesse» du régime de régulation de laquelle elle émerge.

### 3.1.3 La délégation

La dimension «délégation» se situe à un niveau faible à intermédiaire et se déploie sur deux axes: au niveau du contrôle de l'implantation des principes de la Charte et au niveau de la mise en œuvre d'un mécanisme de règlement des différends. Bien qu'aucune surveillance n'est exercée systématiquement sur les firmes participantes, un organe indépendant a été mandaté à créer des documents éducatifs pour faciliter l'implantation des Principes et droits fondamentaux au travail. Le processus de règlement des différends informel s'éloigne grandement du modèle idéal. Néanmoins, les «experts» qui y siègent ont un pouvoir de sanction réel.

La plupart des activités promotionnelles ou des programmes reliés au Pacte Mondial sont délégués à des entités complètement indépendantes: le *Global Reporting Initiative* (GRI) et à la firme Deloitte. Ces programmes et activités éducatives visent à favoriser des pratiques corporatives respectueuses de la Charte,

<sup>16</sup>Le Pacte Mondial des Nations Unies. *Les dix principes*. Récupéré de, [http://www.unglobalcompact.org/languages/french/dix\\_principes.html](http://www.unglobalcompact.org/languages/french/dix_principes.html).

ainsi qu'une plus grande uniformité dans les pratiques. Par ailleurs, ces documents éducatifs permettent de compléter la Déclaration de 1998 en précisant les modalités de l'implantation des Principes et des droits fondamentaux au travail.

Le GRI est une initiative privée à but non lucratif qui est totalement indépendante du réseau institué par le Pacte Mondial. Il a pour mission principale de favoriser la transparence quant aux pratiques corporatives des firmes et, indubitablement, à guider ces dernières en matière d'implantation des principes du Pacte Mondial. En 2006, un premier outil a été lancé conjointement avec le Pacte Mondial: *the GRI's Sustainability Reporting Guidelines*. Ce document, d'une vingtaine de pages, est facilement accessible aux firmes qui participent au Pacte Mondial. Il décrit en détails la nature des informations devant apparaître sur les CPR. Le document est divisé en plusieurs sections traitant de plusieurs sujets se rapportant à la pratique de la RSE: la stratégie de l'organisation en matière de développement durable; la structure organisationnelle de la firme; la gouvernance et les engagements de la firme; les pratiques de la firme autour des questions environnementales, des droits humains, de la corruption et des Principes et droits fondamentaux au travail; la relation entre la firme et les communautés dans lesquels elles s'insèrent, etc. Le thème traitant des Principes et des droits fondamentaux au travail chevauche celui des droits humains, témoignant ainsi de la relation ténue entre les normes fondamentales au travail (travail des enfants, discrimination, travail forcé, liberté d'association) et les droits humains. Le GRI recommande aux firmes d'indiquer sur les CPR plusieurs renseignements relatifs à leurs pratiques managériales: les objectifs visés par les politiques implantées; la nature des politiques existantes; la responsabilité organisationnelle quant à l'implantation de ces politiques; la formation des individus impliqués dans la gestion de la RSE; les modalités du système de surveillance et son suivi. Par ailleurs, le GRI recommande d'indiquer des informations spécifiques et ponctuelles sur les Principes et les droits fondamentaux au travail et étend ses directives relativement à la santé et la sécurité au travail. À titre indicatif, le GRI recommande d'indiquer le pourcentage des employés couverts par une convention

collective, la proportion des travailleurs selon leur genre, le taux d'accidents de travail, le nombre ou le pourcentage des accords d'investissement incluant une clause sur les droits humains, les actions menées par la firme pour renforcer la liberté d'association et le droit à la négociation collective, les actions menées par la firme pour contribuer à l'élimination du travail forcé, etc.

En supplément du *GRI's Sustainability Reporting Guidelines*, des indicateurs de performance ont été développés, permettant, ici encore, de mieux guider les firmes quant à l'implantation des principes sous-jacents à la Charte du Pacte Mondial. Cet outil d'apprentissage, qui s'articule autour des questions relatives aux droits de l'homme, permet aussi aux firmes de mieux cerner les obligations qui découlent de leur participation au Pacte Mondial. Le document éducatif contient plusieurs informations supplémentaires sur la Charte du Pacte Mondial et rappelle, entre autre, les instruments internationaux qui ont guidé la rédaction de la Charte, notamment, la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail* et la *Déclaration de principes tripartites de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale*. Le document est divisé en plusieurs volets dont cinq sont importants pour notre problématique. Le premier volet traite des pratiques d'investissement et d'achat des firmes participantes. Selon le GRI, exercer une diligence sur la chaîne d'approvisionnement en matière de respect des droits humains permet aux firmes de mieux gérer leur image et de stabiliser leurs investissements<sup>17</sup>. Cette pratique est particulièrement importante dans les zones où les droits de l'homme sont régulièrement bafoués. Le GRI propose aux firmes une procédure visant à quantifier les progrès réalisés en matière de pratiques d'investissement respectueuses des droits humains. Entre autre, il recommande aux firmes de quantifier la proportion d'accords commerciaux où une clause sur les droits humains est enchâssée et le pourcentage d'accords commerciaux déclinés pour cause de non-respect des droits humains. Le deuxième volet traite de l'élimination de la

---

<sup>17</sup>Cette diligence détermine implicitement la «sphère d'influence de la firme» qui s'étend au niveau des relations commerciales qu'elle entretient avec ses partenaires.



discrimination. Les différentes formes de discrimination sont définies et les instruments internationaux qui y sont reliés sont indiqués. Le GRI recommande aux firmes d'inventorier le nombre d'incidents discriminatoires et de noter les mesures correctives mises en place pour pallier à ces incidents. Le troisième volet traite de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective. Le GRI rappelle aux firmes que la liberté d'association est un droit fondamental inscrit dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme de l'ONU et, en conséquence, il doit s'exercer indépendamment des pratiques législatives des États. Le GRI recommande d'indiquer les activités qui peuvent entraver la liberté d'association et le droit à la négociation collective. Les firmes sont invitées à s'appuyer sur les documents et les bases de données exhaustives de l'OIT afin de mieux cerner les «activités» qui représentent un risque à la liberté d'association ou au droit à la négociation collective. L'élimination du travail des enfants représente le quatrième volet abordé dans le document. Le terme d'«enfant» est défini en fonction de la Convention 138 de l'OIT sur le travail des enfants et les jeunes salariés. Le GRI recommande aux firmes d'identifier les activités dangereuses auxquels pourraient être exposés les jeunes salariés. Les «activités dangereuses» sont très bien définies dans plusieurs Conventions de l'OIT et permettent aux firmes de mieux cerner les activités qui représentent une menace à l'intégrité physique, morale ou psychologique des jeunes salariés. Les firmes sont invitées à indiquer, sur leur rapport annuel, les mesures déployées pour contribuer à l'abolition du travail des enfants. Finalement, l'élimination du travail forcé est le sujet du cinquième volet. Le GRI rappelle aux firmes que travailler librement est un droit reconnu dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme de l'ONU et que deux Conventions qui s'y rapportent ont été adoptées à l'OIT. La définition du travail «forcé ou obligatoire» est soulignée dans le document. La définition proposée s'appuie sur les instruments internationaux existants. Le GRI recommande aux firmes d'identifier les risques pouvant entraîner le travail forcé ou obligatoire et d'identifier les mesures mises en œuvre pour les éliminer.

La firme Deloitte, une firme privée qui offre des services de consultation en matière de gestion, a aussi préparé un document permettant de guider les firmes participantes à l'implantation des principes de la Charte ou des Principes et des droits fondamentaux au travail de l'OIT. Le cadre proposé est facile d'utilisation, clairement établi et s'inscrit en continuité avec les pratiques proposées par le GRI. Le cadre d'implantation des principes comprend six étapes<sup>18</sup>. La première étape proposée (*Commit*) rappelle les obligations qui découlent de la participation des firmes au Pacte Mondial. Entre autre, la signature d'une lettre d'intention par le président-directeur général de la firme participante adressée au secrétariat général des Nations Unies. La deuxième étape (*Assess*) consiste à évaluer les risques financiers reliés au non respect des principes de la Charte. Plus précisément, il s'agit de cerner, de quantifier l'impact possible du non respect des principes de la Charte: perte de réputation, mise à mal de la marque de commerce, perte de clients et de partenaires commerciaux et baisse de la valeur des actions à la bourse. La troisième étape (*Define*) s'articule autour des buts, des stratégies et des politiques que doivent définir les firmes participant au Pacte Mondial. Cette étape vise à réaliser un programme permettant d'assurer que les activités de la firme participante s'inscrivent en conformité avec les principes sous-jacents à la Charte. La quatrième étape (*Implement*) vise à guider les firmes participantes quant aux modalités de l'implantation du programme défini à l'étape précédente. Deloitte propose aux firmes participantes d'informer et de former les employés aux politiques établies, mais aussi de travailler en étroite collaboration avec les partenaires commerciaux. Ici, il s'agit d'élargir la «sphère d'influence» de la firme au niveau de la chaîne d'approvisionnement. La cinquième étape (*Measure*) vise à mesurer l'impact des politiques établies relativement aux buts qu'elles cherchent à atteindre. La sixième étape formulée par Deloitte (*Communicate*) permet de guider les firmes participantes quant aux modalités de la réalisation des CPR. Au-delà de la rédaction du document

---

<sup>18</sup> Ici, nous allons simplement énoncer les différentes étapes puisqu'une analyse plus poussée relèverait de la science de la gestion.



obligatoire, Deloitte propose aux firmes de maintenir un dialogue constant avec les parties prenantes en sollicitant leurs commentaires sur les politiques établies par la firme.

Le bureau du Pacte Mondial est habilité à recevoir des plaintes émanant d'ONG ou de syndicats pour utilisation abusive, systématique ou flagrante des principes du Pacte Mondial par une firme participante. Le bureau du Pacte Mondial n'est pas un organe indépendant de l'initiative et ses membres cumulent plusieurs fonctions.

Le processus menant au règlement d'un différend est simple. Lorsqu'une ONG ou un syndicat dépose une plainte contre une firme participante, le bureau du Pacte Mondial détermine, selon des critères inconnus, si la plainte est fondée ou non. Lorsque la plainte est fondée, le bureau du Pacte Mondial communique avec la firme participante. Cette dernière doit fournir de l'information et des observations concernant ses pratiques corporatives. Elle doit aussi souligner les mesures qu'elle prendra pour remédier à la situation. Ces communications demeurent confidentielles.

Bien que le processus de «règlement des différends» soit informel, que l'initiative ne soit fondée sur aucune Constitution ou aucune procédure préétablie, les membres du bureau du Pacte Mondial ont le pouvoir de sanctionner une firme qui ne se conforme pas à la Charte du Pacte Mondial. Cette sanction est l'expulsion. Ces «experts» ne peuvent interpréter la Charte du Pacte Mondial (très imprécise par ailleurs). Ils ne peuvent pas statuer sur les mesures de restitutions qui s'appliquent lorsqu'une firme ne respecte pas le droit des travailleurs. Le rôle principal des membres du bureau du Pacte Mondial est de faciliter la conciliation entre les parties prenantes en assistant une firme participante à se conformer aux principes de la Charte. Dans des cas exceptionnels, c'est-à-dire où les gestionnaires de la firme ne se conforment pas aux recommandations du bureau de Pacte Mondial, la firme est rayée de l'initiative.

Une enquête menée par le Corps commun d'inspection en 2009, tend à démontrer que le processus menant à la radiation d'une firme pour utilisation abusive des principes du Pacte Mondial est, dans la pratique, opaque. Le Corps commun d'inspection rappelle que, selon le bureau du Pacte Mondial, 73 affaires ont été portées à son attention (en 2009). Sur ce nombre, 29 ont été l'objet d'une procédure. L'information concernant le nombre et le nom des firmes radiées n'est pas publiée par le bureau du Pacte Mondial, mais elle peut être publiée par une ONG ou un syndicat. Le bureau du Pacte Mondial est réticent à diffuser l'information puisque cette diffusion pourrait dissuader les firmes à adhérer au Pacte Mondial.

### 3.2 Conclusion

Le Pacte Mondial des Nations Unies est une initiative qui vise implicitement à pallier aux lacunes de la Déclaration des Principes et des droits fondamentaux au travail adopté à l'OIT. En ce sens, elle permet de souligner et de préciser les modalités d'implantation des Principes et des droits fondamentaux au travail de l'OIT par le truchement d'activités éducatives. Par ailleurs, comme le démontre le tableau 3.2 de la page suivante, malgré son caractère informel, le Pacte Mondial des Nations Unies tend davantage vers la légalisation que la Déclaration de 1998 adoptée par une institution spécialisée.

Tableau 3.2: Tableau comparatif de la Déclaration de 1998 et du Pacte Mondial

	<i>Le Pacte Mondial des Nations Unies</i>	<i>Déclaration de 1998 (1998)</i>
<b>Obligation</b>	<p><b>Intermédiaire</b></p> <p>Ne participe pas à la construction d'un droit transnational</p> <p><b>Incitatifs :</b> Forte pression morale induite par un engagement formel des gestionnaires et la transparence des pratiques.</p> <p>Possibilité de sanction pour les firmes participantes non conformes.</p>	<p><b>Faible</b></p> <p>Ne participe pas à la construction d'un droit transnational</p> <p><b>Incitatif :</b> Forte pression morale induite par la diffusion et le consensus.</p>
<b>Précision</b>	<p><b>Faible</b></p> <p>Énonce vaguement les normes et les principes à respecter.</p>	<p><b>Faible</b></p> <p>Énonce vaguement les normes et les principes à respecter.</p>
<b>Délégation</b>	<p><b>Faible à intermédiaire</b></p> <p>Mécanisme de règlement des différends informel; pouvoir de sanction des experts.</p> <p>Recommandation des modalités d'implantation des principes de la Charte par des entités indépendantes.</p>	<p><b>Aucune</b></p>

Le Pacte Mondial des Nations Unies est un partenariat privé-public qui repose autant sur une approche punitive que coopérative de la régulation de la RSE dans le domaine du travail. Pour reprendre les termes de Ruggie (Ruggie, 2001), longtemps associé au Pacte Mondial et plus tard, aux *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits humains* (chapitre 5), le Pacte Mondial est un réseau d'apprentissage. Le «forum d'apprentissage» ou Le sommet des dirigeants, permet aux firmes participantes de partager leurs expériences en matière de pratiques corporatives respectueuses de la Charte du Pacte Mondial. Un dialogue entre les parties prenantes que sont les firmes, les ONG, les syndicats et l'équipe interinstitutionnelle, est aussi entamé (p.372). Les réseaux inter-organisationnels, composés, entre autre, des réseaux locaux, permettent aux firmes participantes de mieux saisir «la complexité et l'ambiguïté des défis posés» selon les secteurs d'activités (p. 375) par l'implantation des principes de la Charte.

Parallèlement à cette approche coopérative de la régulation de la RSE, nous notons une deuxième approche plus conventionnelle qui repose en partie sur la sanction puisque les firmes non coopératives peuvent être expulsées du Pacte Mondial. Cette approche est surtout privilégiée par les ONG qui, dès le lancement de l'initiative, ont souligné ces lacunes. Entre autre, Kenneth Roth, de l'ONG *Human Rights Watch* affirmait en 2000 que

«[the] Global Compact represents a positive but limited first step. It could encourage corporations to act responsibly, but only if it is implemented effectively. In our view, three obstacles threaten to impede the Compact's effectiveness: the lack of legally enforceable standards, the lack of a monitoring and enforcement mechanism, and a lack of clarity about the meaning of the standards themselves»<sup>19</sup>.

C'est pour répondre à ces critiques que des nouvelles directives ont été émises par le bureau du Pacte Mondial en 2009. La possibilité d'expulser une firme participante et

---

<sup>19</sup>Human Rights Watch. *Corporate social responsibility*, récupéré de <http://www.hrw.org/news/2000/07/27/corporate-social-responsibility>

la mauvaise publicité qui peut théoriquement en découler, accentue la pression politique sur les gestionnaires afin qu'ils se conforment au contenu de la Charte par l'implantation de pratiques respectueuses de cette dernière. Fait intéressant à noter, la création du Pacte Mondial a donné un pouvoir de surveillance important aux groupes transnationaux de défense des droits de l'homme ou des syndicats. En ce sens, la participation des ONG et des syndicats est essentielle au processus menant à la radiation d'une firme puisqu'ils peuvent déposer une plainte au bureau du Pacte Mondial. Dans cette optique, la régulation de la RSE ne se déploie plus sur une base hiérarchique où des experts indépendants exercent une surveillance quant à l'implantation de pratiques corporatives respectueuses de la Charte. Ce sont des acteurs atypiques ou transnationaux qui assurent une surveillance quant à l'implantation des principes de la Charte par les firmes transnationales. Ce sont ces acteurs qui jettent une lumière sur les pratiques corporatives douteuses de certaines firmes participantes.

## CHAPITRE IV

### LA BANQUE MONDIALE : DES MODÈLES DE RÉGULATION DE LA RSE ACHEVÉS?

Depuis sa fondation, la Banque Mondiale a été traversée par plusieurs courants idéologiques autour des questions du développement. L'adoption d'instruments de régulation en matière de régulation de la RSE par la Banque Mondiale, a coïncidé avec une approche holistique du développement. Le premier instrument développé sont *Les normes de performance en matière de durabilité environnementale et sociale durable*. Cet instrument de régulation tend vers la légalisation puisque l'obligation et la précision y sont élevés, alors que la délégation est d'intermédiaire à élevé. L'obligation des firmes-clientes à se conformer au contenu des Normes de Performances est contractuelle et, dans la plupart des cas, conditionnelle aux prêts. Les modalités de la mise en œuvre des Normes de Performance sont précises. La délégation se déploie autant au niveau du contrôle de l'application des Normes de performance par les firmes clientes qu'au niveau d'un mécanisme de règlement des différends. Le deuxième instrument mis en œuvre en matière de régulation de la RSE est le programme *BetterWork*. Ce programme est le fruit d'une collaboration entre la SFI et l'OIT et tend vers le *Hard law*. Il y a une convergence entre la Déclaration de 1998 et le cadre normatif des instruments de régulation à la Banque Mondiale. Plus encore, les instruments de régulation de la Banque Mondiale incarnent la stratégie envisagée par les architectes de la Déclaration de 1998, c'est-à-dire, favoriser la décentralisation de la mise en œuvre de cette dernière, favoriser la coordination entre les instances des Nations Unies en matière de régulation démocratique de la RSE.



Ce sont les Accords de Brettons Wood qui fondent la Banque Internationale pour la Reconstruction et le Développement (BIRD) en 1944 sous l'égide des Nations Unies. Avec le FMI et l'Organisation Internationale du Commerce, elles constituent l'architecture du système économique international de l'après-guerre reposant d'une part, sur la libéralisation des échanges et la stabilité financière et, d'autre part, sur la mise en place de politiques keynésiennes se déployant au sein des territoires nationaux. Le mandat initial de la BIRD était de favoriser la reconstruction et le développement en accordant des prêts aux États dévastés par la guerre. Avec l'autonomisation des États africains, son mandat s'est élargi.

La BIRD est composée de plusieurs branches lui permettant de mieux remplir son mandat; l'association internationale de développement, la Société Financière Internationale (SFI), le centre international pour le règlement des différends relatifs aux investissements et l'agence multilatérale de garantie des investissements composent le groupe de la Banque Mondiale. La SFI, seule instance à s'être dotée d'outils de régulation en matière de RSE et à avoir adopté une politique en matière de normes qui relève du travail, est responsable du financement des entreprises privées qui opèrent dans les États en développement.

L'historique ayant mené à la mise en place de politiques et de programmes en matière de régulation de la RSE est relativement complexe et témoigne des changements idéologiques qu'a connus cette institution quant à l'intégration des questions sociales sous-jacentes au développement économique<sup>20</sup>. Les chercheurs qui ce sont intéressés à la Banque Mondiale ont cerné plusieurs tendances idéologiques qui sont autant de stratégies visant à favoriser le développement économique. Einhorn perçoit trois phases distinctes. Lors de la première phase, le développement économique était synonyme de croissance économique, définie en termes de produit

---

<sup>20</sup> Il y a trois dimensions de la régulation en matière de RSE à la SFI : l'environnement, les normes internationales du travail et la relation entre les firmes transnationales et les communautés locales. Nous ne discuterons que de la dimension «travail» des outils adoptés par la SFI.

intérieur brut où le rôle du capital était central (Einhorn, 2001, p.23). La stratégie déployée lors de la deuxième phase, qui s'étend des années quatre-vingt jusqu'au milieu des années quatre-vingt-dix, s'articulait autour d'un ajustement structurel ou d'une réforme économique axée sur la libéralisation du marché des capitaux, la privatisation et le libre commerce. Aussi appelé le Consensus de Washington, les États devaient s'engager à mettre en œuvre les réformes proposées comme conditionnalité aux prêts. Le Consensus de Washington a été critiqué par de nombreux chercheurs dont Stiglitz, qui a largement démontré les effets pervers de ce «consensus» (Stiglitz, 2001). Depuis le tournant du nouveau millénaire, la stratégie de la Banque Mondiale est surtout axée sur la lutte à la pauvreté et converge avec les objectifs de développement du millénaire de l'ONU dont, nous avons tendance à l'oublier, elle est partie intégrante. Par ailleurs, la présidence de Wolfensohn à la Banque Mondiale marque les débuts d'une transition paradigmatique qui vise à «humaniser» cette institution tout en décloisonnant ses activités. Toujours selon Einhorn, «with the appointment of James Wolfensohn [...] the bank found a leader committed to changing the human face of the bank by embracing sustainable development and reaching out to social society and the poor» (Einhorn, 2001, p.27).

Les travaux réalisés par le Groupe de recherche de la Banque Mondiale sur le développement, les rapports annuels sur le développement dans le monde et les activités de la Banque Mondiale tendent à démontrer l'ouverture réelle de la Banque Mondiale pour les questions qui relèvent du travail, allant de la sécurité sociale et de la santé et de la sécurité au travail, en passant par les Principes et les droits fondamentaux au travail. En 1995, le rapport sur le développement dans le monde est dédié au monde du travail (Walten, 1995). Plusieurs problématiques y sont soulevées et quelques propositions, formulées. La position adoptée par la Banque Mondiale en ce qui a trait aux Principes et aux droits fondamentaux au travail, telles qu'adoptée par l'OIT en 1998, est ambiguë. La Banque Mondiale admet qu'il «est normal que les pouvoirs publics interviennent directement lorsqu'il en va du bien-être des enfants

qui travaillent et dans d'autres cas où le marché risque de produire des résultats pervers, en générant des comportements discriminatoires [...] (p.6). Cette institution appuie aussi la formation de syndicats dans la mesure où la «négociation collective entre entreprises et syndicats indépendants sont un moyen efficace pour fixer les salaires et les conditions de travail» (p.5), tout en admettant du même souffle que «les syndicats agissent en monopoleurs, obtenant des améliorations dans les conditions de salaires et de travail de leurs adhérents, au dépend des détenteurs de capitaux, des consommateurs et de la main-d'œuvre non syndiquée» (p.95). La problématique de la discrimination en milieu de travail est réfléchiée en termes d'efficacité, évacuant ainsi les questions sociaux-politiques qu'elle pourrait soulever.

Les objectifs de développement du millénaire de l'ONU et la nouvelle orientation de la Banque Mondiale axée sur le développement durable, c'est-à-dire axée sur une approche holistique du développement, permet d'arrimer les Principes et les droits fondamentaux au travail de l'OIT avec les objectifs de la Banque Mondiale. Depuis 2000, huit objectifs sont poursuivis par la Banque Mondiale afin de remplir ses obligations en matière de lutte à la pauvreté<sup>21</sup>. Les Principes et les droits fondamentaux au travail se retrouvent à l'intersection de la lutte à la pauvreté des objectifs du nouveau millénaire et la nouvelle approche holistique privilégiée à la Banque Mondiale en matière de développement.

La SFI est la seule instance du groupe de la Banque Mondiale dédiée au financement des firmes privées. En tant que telle, elle est habilitée à encadrer l'activité des firmes-clientes afin qu'elles se soumettent aux nouvelles orientations de la Banque Mondiale. Les premières actions entreprises par la SFI en matière de régulation de la RSE étaient plutôt limitées. Une Déclaration sur la politique générale de la SFI relativement au travail forcé et au travail des enfants dans des conditions

---

<sup>21</sup> À titre indicatif, le premier objectif est de réduire l'extrême pauvreté et la faim. L'un des moyens d'y parvenir consiste à élargir le filet de sécurité social. Un autre objectif est d'assurer la parité homme-femme. La promotion de politiques en faveur des femmes au travail, ou plus largement, la lutte à la discrimination permettent l'atteinte de cet objectif.

préjudiciables a été formulée. Cette Déclaration d'intention n'était suivie d'aucun mécanisme de surveillance et était imprécise quant aux modalités de sa mise en œuvre. Par ailleurs, un instrument relativement complet en matière de régulation de la RSE s'est déployé en parallèle. Il s'agissait des politiques en matière de Durabilité Sociale et Environnementale. Cet instrument de régulation était très intéressant puisque le niveau d'obligation, de précision et de délégation étaient élevés. Seul bémol, les questions relatives au travail ou les Principes et les droits fondamentaux au travail n'y figuraient pas<sup>22</sup>. Suite aux nombreuses pressions exercées par diverses ONG et les syndicats, mais aussi grâce à la coopération avec l'OIT, deux instruments complets en matière de régulation de la RSE autour des Principes et des droits fondamentaux au travail ont été adoptés.

Le premier instrument a été mis en œuvre en 2006 et quelques modifications ont été apportées en 2012. Les *Normes de performance en matière de durabilité environnementale et social durable* (ci-après, les Normes de performance) encadrent l'activité des firmes-clientes afin d'assurer qu'elles se soumettent à plusieurs recommandations autant en ce qui a trait à la gestion de l'évaluation sociale et environnementale (recommandation 1), aux conditions de l'emploi (recommandation 2), en passant par la prévention et la réduction de la pollution (recommandation 3) et de la relation avec les autochtones (recommandation 7). Les trois dimensions de la légalisation des Normes de performance sont élevées.

Le deuxième instrument en matière de régulation démocratique de la RSE est une réalisation conjointe de l'OIT et de la SFI autour du programme *BetterWork*. Le programme *BetterWork* se déploie dans quelques États en développement dans les secteurs d'activités où la problématique du respect des Principes et aux droits fondamentaux au travail a été soulevée à maintes reprises, c'est-à-dire dans l'industrie du textile. Lancé en 2009, ce programme est surtout axé sur l'amélioration des conditions de l'emploi et le respect des normes constitutives à la Déclaration de

---

<sup>22</sup>Deux problématiques étaient soulevées par cette politique : l'impact des firmes transnationales sur l'environnement et les populations indigènes.

1998. Ici encore, le programme tend vers la légalisation puisque l'obligation et la précision sont élevés alors que la délégation est intermédiaire à élevée.

#### 4.1 Les Normes de Performance en matière de durabilité environnementale et sociale durable.

Les Normes de Performance ont été adoptées par le conseil d'administration de la SFI en 2006 et sont entrées en vigueur la même année. Quelques modifications superficielles ont été apportées en 2012 afin de faciliter l'implantation des Normes de performance par les firmes-clientes. Dépendamment des projets, les firmes-clientes doivent démontrer clairement qu'elles intègrent, au sein de leurs pratiques corporatives, huit recommandations de la SFI qui sont autant de dimensions de la RSE<sup>23</sup>. La deuxième recommandation (NP2) précise les normes ou les critères que doivent respecter les firmes-clientes relativement aux conditions de l'emploi, alors que la première recommandation spécifie les modalités de cette mise en œuvre. Les critères ou l'étendue de la RSE vont au-delà des Principes et des droits fondamentaux au travail de l'OIT puisqu'on y traite aussi des relations professionnelles, de la santé, de la sécurité et de l'hygiène au travail. Les modalités de régulation sont rigides. Les firmes-clientes ont l'obligation juridique de démontrer qu'elles répondent aux exigences de la SFI en matière d'identification, mais surtout de gestion des risques associés à leurs activités. Plus spécifiquement, elles doivent démontrer que leurs pratiques corporatives permettent de répondre aux critères de la NP2 sur le travail et les conditions de travail. Par ailleurs, cet outil de régulation de la RSE énonce le comportement attendu des firmes avec une précision chirurgicale qui laisse peu de place à l'interprétation; la précision de l'instrument est élevée. Quant à la délégation,

---

<sup>23</sup>Il s'agit de l'Évaluation sociale et environnementale et du système de gestion; de la main-d'œuvre et des conditions de travail; de la prévention et de la réduction de la pollution; de l'hygiène, de la sécurité et de la sûreté communautaire, de l'acquisition des terres et des déplacements forcés; de la conservation de la biodiversité et de la gestion durable des ressources naturelles ; des populations autochtones ; de l'héritage culturel.

elle se déploie autant au niveau d'un contrôle de la mise en œuvre des Normes de performance qu'au niveau d'un mécanisme de règlement des différends.

#### 4.1.1 L'obligation

Le caractère obligatoire des Normes de performance est élevé. Contrairement à l'OIT où le processus menant à l'adoption des instruments de régulation est transparent, le processus qui a mené à l'adoption des Normes de performance est opaque. Le conseil d'administration de la SFI est toutefois légitimé, par la Constitution de la Banque Mondiale, à mettre en œuvre des politiques permettant d'encadrer l'activité des firmes clientes. Par ailleurs, comme nous l'avons vu dans l'introduction du présent chapitre, l'historique menant à la mise en œuvre de cet instrument démontre clairement une volonté de l'institution de réguler l'activité des firmes-clientes, de les amener à respecter les Principes et les droits fondamentaux au travail de l'OIT et de penser le développement économique et social dans une perspective holistique. Les Normes de performance ne visent nullement à participer à la construction d'un droit dit transnational tel que la Déclaration sur les entreprises multinationales; les Normes de performances n'ont pas une portée qui se veut universelle. En ce sens, cet instrument de régulation est limité aux firmes-clientes qui demandent du financement à la SFI. Ces dernières ont l'obligation de se conformer aux différents critères des Normes de performance, cette obligation est contractualisée.

Le caractère obligatoire élevé de cet instrument de régulation s'explique par l'existence d'un comité indépendant qui exerce une surveillance étroite quant à l'implantation des Normes de performance par les firmes clientes. Le contrôle de l'application des Normes de performance est assuré par une équipe d'experts du Département du Développement Environnemental et Social (DDES) de la SFI. Cette équipe d'experts est mandaté à analyser les projets afin d'assurer que les pratiques corporatives de la firme-cliente respectent les Normes de performance où figurent les



Principes et les droits fondamentaux au travail de l'OIT. Les experts ont le pouvoir de sanctionner une firme-cliente en refusant du financement.

#### 4.1.2 La précision

Le niveau de précision de l'instrument de régulation de la RSE à la SFI, à travers les Normes de Performance, est élevé et s'approche du modèle idéal. Les conditions du respect des critères énumérés dans les NP2, celles qui sont relatives au travail, sont détaillées et plusieurs comportements proscris sont énumérés. Chaque critère à respecter par les firmes-clientes est suivi de plusieurs précisions qui réduisent l'interprétation possible. Par ailleurs, le cadre général de la première Norme de performance permet de spécifier les éléments de la mise en application des critères de la NP2. Il ne s'agit pas simplement qu'une firme-cliente affirme qu'elle respecte les critères énumérés en matière d'emploi ou de respect des Principes et droits fondamentaux au travail, elle doit surtout prouver que son système de gestion de la performance sociale et environnementale lui permette de rencontrer ces critères: le contrôle de la mise en application des NP2 se situe au niveau des pratiques corporatives de la firme-cliente. Il est important de spécifier que les Principes et les droits fondamentaux au travail vaguement énoncé dans la Déclaration de 1998, sont spécifiés dans le document détaillant les différents critères des Normes de performance et que l'introduction du texte détaillant les critères mentionne les 8 Conventions fondamentales de l'OIT sous-jacents aux Principes et droits fondamentaux au travail.

Le texte de l'introduction de la NP2 énonce clairement les buts et les objectifs poursuivis. Cet instrument de régulation de la RSE vise à promouvoir des conditions de travail sécuritaires et non discriminatoires, à favoriser une meilleure concertation entre les travailleurs et la direction, à protéger les travailleurs en luttant contre le travail des enfants et le travail forcé. Ces objectifs fondamentaux s'inscrivent en

continuité avec la politique de la SFI adoptée au tournant du nouveau millénaire qui vise à renforcer le développement durable dans les États en développement, tout en favorisant l'amélioration de la productivité au sein des firmes-clientes.

Les Normes de performance s'articulent autour de deux thèmes principaux et de plusieurs sous-thèmes. Le premier thème abordé s'intitule «conditions de travail et relations avec les travailleurs» et aborde quelques sous-thèmes: ressources humaines; relation de travail; condition de travail et modalités d'emploi; représentation des travailleurs, absence de discrimination et égalité des chances; plan social; mécanisme de règlements des griefs. Le deuxième thème abordé concerne la protection des travailleurs et inclut le travail des enfants, le travail forcé et la diligence au niveau de la chaîne d'approvisionnement. À des fins de clarté, nous divisons les critères en deux catégories: les Principes et les droits fondamentaux au travail et les autres normes en matière d'emplois.

Les firmes-clientes ont l'obligation de se doter d'une politique en matière de ressources humaines (C6). Cette politique doit être détaillée et doit contenir des renseignements sur le droit des travailleurs selon la législation nationale en vigueur et les documents doivent être facilement accessibles aux employés. Par ailleurs, en annexe (B) du document des Normes de performance, un canevas est proposé afin de guider les firmes-clientes à formuler une politique en matière de ressource humaine qui soit cohérente.

Le critère qui traite des relations de travail (C7) abonde dans le même sens: chaque employé embauché par la firme-cliente doit recevoir un document rédigé dans la langue locale, indiquant clairement les conditions de l'emploi.

Les conditions de travail et les modalités de l'emploi (C8) décrites dans une convention collective, doivent obligatoirement être respectées par la firme-cliente. En absence de convention collective, les firmes ont l'obligation d'offrir des conditions de travail et des modalités d'emploi qui respectent le droit national et, minimalement, elles doivent offrir des conditions de travail qui soient

«raisonnables». La définition du terme «raisonnable» n'est pas définie par la SFI, ce qui introduit une certaine ambiguïté quant au comportement attendu des firmes-clientes. La SFI spécifie les différents éléments qui composent les «modalités de l'emploi»: salaire, prestations sociales, horaire de travail, heures supplémentaires, congé de maladies, congé de maternité et les jours fériés.

Le critère relatif à la santé et à la sécurité au travail (C16) est le plus volumineux, traduisant ainsi l'importance accordée à ce critère par la SFI. Les firmes-clientes ont l'obligation de fournir aux travailleurs un environnement sain et sécuritaire. Les termes de «sain» et «sécuritaire» sont définis par la SFI. La SFI énumère aussi les moyens à privilégier par les firmes-clientes afin qu'elles se conforment à ce critère. Les travailleurs doivent suivre une formation à la problématique de la santé et de la sécurité au travail, c'est-à-dire qu'ils doivent connaître les risques associés aux tâches qu'ils effectuent, mais surtout connaître les actions à poser lors d'une situation d'urgence. Par ailleurs, les firmes-clientes ont l'obligation de fournir gratuitement les équipements de protection personnelle et de mettre en œuvre un plan d'action afin de gérer les risques identifiés. Le contenu du plan d'action est longuement détaillé par la SFI.

Le critère relatif à la mise en œuvre d'un plan social (C12), critère qui vise à réduire l'impact négatif d'une suppression massive de postes, est détaillé par la SFI. Les firmes-clientes ont l'obligation, d'une part, de se conformer au droit national ou à la convention collective qui encadre les procédures lors d'une suppression massive d'emplois et, d'autre part, plusieurs éléments doivent être formulés dans le plan social. Entre autre, les méthodes et procédures de suppression d'emplois, les indemnités de licenciements (lors qu'applicable), les offres d'emplois de remplacement ou l'aide à la reconversion doivent minimalement figurer dans le plan social de la firme-cliente. De plus, la SFI met à la disposition des firmes-clientes des documents afin de guider ces dernières à la réalisation d'un plan social cohérent.

Le critère qui traite de la mise en œuvre d'un mécanisme de règlements des griefs (C13) vise à améliorer les relations entre la direction et les travailleurs. Ici

encore, les modalités de la mise en œuvre de ce mécanisme sont longuement décrites et très précises. Le mécanisme de règlements des griefs doit être transparent, facilement compréhensible et accessible aux travailleurs.

Les critères de la NP2 qui s'inscrivent en continuité avec la Déclaration de 1998 de l'OIT sont, en notre sens, d'une précision chirurgicale. Au-delà d'une évocation des Principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT (4), des Conventions fondamentales de l'OIT (8), la SFI précise et définit longuement les termes utilisés et les modalités de sa mise en œuvre.

Il y a deux critères (C9 et C10) qui encadrent la «représentation des travailleurs». Les firmes-clientes ont d'abord l'obligation de respecter le droit national en matière de représentation des travailleurs (lorsqu'une législation est existante). Minimale, elles doivent respecter le droit des travailleurs à adhérer à toute organisation de travailleurs. Consciente que le droit (effectif) à la syndicalisation est problématique dans plusieurs États et territoires, la SFI précise que les firmes-clientes ont l'obligation de permettre aux travailleurs de recourir à d'autres moyens afin d'exprimer leurs griefs ou, plus largement, à négocier les conditions et les modalités d'emplois. La SFI rappelle que les firmes-clientes ne peuvent sanctionner les travailleurs qui participent à des réunions ou des rencontres syndicales.

Le principe associé à l'interdiction du travail des enfants est encadré par deux critères (C14 et C18). Le premier critère (C14) stipule que la firme-cliente

«n'emploiera pas d'enfants d'une manière qui revient à les exploiter économiquement ou dont il est probable qu'elle soit dangereuse ou qu'elle interfère avec l'éducation de l'enfant ou qu'elle soit dommageable pour sa santé et son développement physique, mental, spirituel, moral ou social»<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> SFI. *Norme de performance en matière de durabilité environnemental et social durable*, récupéré de [http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/38fb14804a58c83480548f8969adcc27/PS\\_French\\_2012\\_Full-Documents.pdf?MOD=AJPERES](http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/38fb14804a58c83480548f8969adcc27/PS_French_2012_Full-Documents.pdf?MOD=AJPERES)

Ce sont les Conventions 138 et 182 adoptées à l'OIT qui précisent le C14. L'âge minimum d'employabilité est déterminé par l'âge limite de la scolarité obligatoire. Dans certains cas, les enfants de 12 à 14 ans peuvent être employés dans la mesure où le travail effectué n'interfère pas avec leur scolarité et où les tâches effectuées ne représentent aucun danger pour la santé ou le développement de l'enfant. La SFI précise les procédures à suivre par la firme-cliente lors de la découverte du travail d'un enfant. Le deuxième critère qui s'applique (C18) vise à étendre la protection de cette main-d'œuvre au niveau de la chaîne d'approvisionnement. Les firmes qui demandent du financement à la SFI ont l'obligation d'exercer une diligence au niveau de la chaîne d'approvisionnement. Les procédures à suivre ne sont toutefois pas indiquées.

Le principe associé au travail forcé est encadré par deux critères (C15 et C18). Les firmes-clientes ne peuvent, en aucun cas, avoir recours au travail forcé. La SFI spécifie la définition de travail forcé et renvoie au texte de la Convention 29 adoptée à l'OIT. Elle précise et définit les pratiques qui s'assimilent au travail forcé tel que le travail pour remboursement de dettes ou la servitude. Cette dernière pratique peut prendre différentes formes tel que l'imposition d'une caution par l'employeur, la restriction de la liberté de mouvement. La protection des travailleurs contre le travail forcé s'étend aussi jusqu'à la chaîne d'approvisionnement. Les firmes-clientes ont l'obligation d'exercer une diligence au niveau de la chaîne d'approvisionnement qui soit équivalente au «pouvoir d'influence» de cette dernière.

Le principe de non-discrimination est encadré par un seul critère (C11). La SFI précise et définit les différentes formes de discrimination en se basant sur la Convention 111 de l'OIT. La SFI rappelle que la discrimination peut se déployer au niveau de l'embauche, des conditions de travail et des modalités d'emplois, de la promotion et du salaire.



#### 4.1.3 Délégation

La délégation se déploie sur deux axes. Premièrement, le contrôle de l'application des Normes de performance est exercé par une surveillance étroite des pratiques corporatives des firmes-clientes. Les experts du DDES de la SFI analysent les projets lors de différentes étapes du cycle d'investissement. Deuxièmement, un organe complètement indépendant de la SFI est mandaté à exercer une médiation lorsqu'une plainte est déposée. Les membres du COA n'ont aucun pouvoir de sanction. C'est ce qui explique que la dimension «délégation» des Normes de performance est intermédiaire à élevé.

Le contrôle de la mise en application des Normes de performance par les firmes-clientes est réalisé par des experts du DDES de la SFI. Créé au tournant des années 2000 avec un mandat limité, la DDES est, aujourd'hui, impliquée dans plusieurs étapes du cycle d'investissement de la SFI et, surtout, il appuie l'équipe mandatée à analyser la viabilité financière de chaque projet. Depuis 2009, le DDES est composé d'une soixantaine de spécialistes et de deux gestionnaires. Le nombre élevé de spécialistes de la DDES permet d'assurer une meilleure communication entre la SFI et les firmes-clientes et d'assurer un meilleur contrôle de la mise en œuvre des Normes de performance. Le DDES est relativement dépendant de la SFI. Plus spécifiquement, il est inféodé au département de l'investissement et relève de son vice-président.

Nous l'avons indiqué plus haut, chaque firme qui demande du financement à la SFI a l'obligation de préparer un plan en matière de gestion de la performance environnementale et sociale durable démontrant sa capacité à remplir les critères définis par la SFI, notamment en matière de respect des Principes et des droits fondamentaux au travail de l'OIT. Le processus de contrôle de l'application des directives se déploie principalement à la première étape du cycle d'investissement où un spécialiste du DDES évalue la conformité de la firme-cliente pour chaque Norme



de performance. La procédure d'évaluation est institutionnalisée et les résultats de cette évaluation sont accessibles au public. Selon un système de pointage spécifique, lorsqu'une Norme de performance n'obtient pas la note «satisfaisante», un plan est établi par le spécialiste du DDES visant à assurer que des mesures seront prises par la firme-cliente pour remédier à la situation. Lorsque les risques sociaux ou environnementaux sont élevés, un contrôle est assumé par le spécialiste jusqu'à la fin du cycle d'investissement. Des visites sur les lieux du projet sont prévues. Les recommandations et les évaluations sont publiées sur le site de la SFI et sont facilement accessibles au public.

Le règlement d'un différend entre une firme-cliente et une partie-prenante (ONG, syndicats, ou une communauté locale) est assuré par le bureau du conseiller-médiateur pour l'application des directives (COA), qui est complètement indépendant de la SFI. Le bureau du COA a été créé en 1999 dans la foulée de la mise en œuvre des premières politiques en matière de durabilité environnementale. Le COA est une instance complètement indépendante des États-membres du groupe de la Banque Mondiale puisque les membres de son personnel sont recrutés directement par le bureau. Par ailleurs, pour assurer la neutralité de ce «tribunal», le personnel du COA n'est pas associé à la hiérarchie interne de la SFI.

Le processus menant au règlement d'un différend est simple et relativement court. Un plaignant doit saisir le COA lorsqu'il considère avoir été lésé (ou lorsqu'il risque d'être lésé) par un projet financé par la SFI. Les plaintes déposées peuvent survenir lors de différentes étapes du cycle d'investissement de la SFI: préparation d'un projet, analyse du système de performance des normes sociales et environnementales durables de la firme-cliente par un comité d'expert de la SFI ou lors de l'exécution d'un projet. Plusieurs informations doivent figurer sur la plainte écrite tel que le nom et les coordonnées du ou des plaignants, le nom du projet, les renseignements concernant la nature de la plainte, les dispositions déjà prises par le/les plaignants (avec le gouvernement hôte, la firme-cliente, ou le personnel de la

SFI) et, finalement, une description détaillée des résultats attendus par le/les requérants concernant le redressement d'une situation problématique. Une fois la plainte déposée, le COA évalue sa recevabilité (15 jours maximum). Le COA évalue ensuite la possibilité de parvenir à un règlement par une évaluation complète de la situation. L'évaluation peut se traduire par des visites du site, par des rencontres avec le/les requérants, les autorités locales, le gouvernement ou par l'organisation de réunions publiques. Après l'évaluation, le COA met en œuvre sa stratégie de règlement des différends. Ici encore, il n'y a pas de processus prédéfini, mais plutôt une pluralité de méthodes privilégiées par le COA: diffusion et facilitation de l'information, travaux conjoints d'investigation, dialogue et négociation, conciliation et médiation. La médiation se conclue lorsque les parties arrivent à un consensus concernant les modalités d'un accord. Le COA rédige ensuite un rapport complet sur le différend survenu, les points de vues de différentes parties-prenantes et l'accord auxquels sont parvenues ces dernières. Il est important de noter ici que la médiation est contraignante, c'est-à-dire que les conclusions du COA doivent être respectées par la firme-cliente. Le rapport final est publié et accessible en ligne.

#### 4.2 Le programme *BetterWork*

Le programme *BetterWork* a été initié au tournant du nouveau millénaire par les firmes transnationales dans le domaine du textile auxquels ce sont greffées la SFI, l'OIT et certains États. Ce programme vise à améliorer l'effectivité de la régulation de la RSE au niveau de la chaîne d'approvisionnement du secteur du textile, à promouvoir des opportunités en matière commerciale pour certains États en développement et à favoriser le respect des Principes et des droits fondamentaux au travail de l'OIT. Pour l'instant, le programme *BetterWork* est implanté dans six États, où, dans la majorité des cas, des accords commerciaux bilatéraux préférentiels ont été ratifiés avec le Canada ou les États-Unis: la Jordanie (2008), le Vietnam (2009), Haïti (2009), le Nicaragua (2011), l'Indonésie (2011) et le Lesotho (2010). Les

modalités de régulation tendent vers le *Hard law* puisque le caractère obligatoire est élevé. Bien qu'aucun texte ne précise les modalités d'implantation des Principes et droits fondamentaux au travail, la méthodologie utilisée par les «experts» permet de cerner et préciser les pratiques corporatives que les usines participantes doivent implanter. La délégation, qui se déploie seulement au niveau de la surveillance des firmes, est intermédiaire.

Le programme *BetterWork*-Jordanie est une initiative conjointe de la SFI et de l'OIT à la demande du gouvernement jordanien. Les gouvernements jordanien, canadien et états-unien ont largement financés ce programme. Les dispositions de l'accord commercial entre les États-Unis et la Jordanie (2001), puis, entre le Canada et la Jordanie (2009) varient grandement. Néanmoins, les Principes et les droits fondamentaux au travail de l'OIT sont dûment mentionnés<sup>25</sup>. La régulation de la RSE dans les usines en Jordanie s'effectue principalement dans la zone économique spéciale. Pour le quatrième rapport de conformité, 27 usines ont été «contrôlées» représentant un total de 23 348 travailleurs dont la majorité sont des travailleurs migrants (75%) et des femmes (66%).

Le programme *BetterWork*-Vietnam a été mis en œuvre en 2009 et est financé par plusieurs donateurs privés et publics. La régulation de la RSE dans les usines vietnamiennes se déploie aussi dans le secteur du textile. Pour le sixième rapport de conformité, 132 usines ont été contrôlées. En moyenne, chaque usine qui opère au Vietnam emploie plus d'un millier de travailleurs. La grande majorité des travailleurs sont des femmes (83%).

Le programme *BetterWork*-Haïti a été mis en œuvre en 2009. Il s'inscrit dans le cadre de la loi *Hope II* états-unienne où un accord commercial préférentiel est accordé aux États du bassin des Caraïbes. L'accord commercial préférentiel est conditionnel au respect des Principes et des droits fondamentaux au travail de l'OIT

---

<sup>25</sup> Un accord parallèle sur la coopération dans le domaine du travail a été signé entre le Canada et la Jordanie. Pour ce qui est de l'accord bilatéral avec les États-Unis, un article sur les Principes et les droits fondamentaux au travail a été enchâssé dans l'accord commercial au chapitre 6.

et à une amélioration de l'encadrement législatif en matière d'emploi. La régulation de la RSE en Haïti se déploie dans toutes les usines qui opèrent dans le secteur du textile. Pour le quatrième rapport de conformité, 24 usines ont été contrôlées. Ces 24 usines emploient 22 598 travailleurs dont la majorité, ici encore, sont des femmes (14 794).

Bien que le programme *BetterWork-Nicaragua* ait été lancé en 2011, il est toujours dans sa phase initiale, c'est-à-dire que les modalités du programme demeurent inconnues et aucun rapport de conformité n'a été réalisé pour le moment.

Le programme *BetterWork-Indonésie* a été lancé en 2011. La régulation de la RSE se déploie dans les usines basées à Jakarta. Pour le dernier rapport de conformité, vingt usines ont été visitées. Elles emploient un total ' de 40 562 travailleurs sur les 500 000 travailleurs qui évoluent dans le secteur du textile.

Le programme *BetterWork-Lesotho* a été initié en 2012<sup>26</sup>. La régulation de la RSE s'effectue dans 14 usines de textile qui emploient au total 20 379 travailleurs dont la majorité sont des femmes. Le tableau de la page suivante résume les différents programmes *Betterwork*.

---

<sup>26</sup>L'encadrement des relations commerciales entre le Lesotho et le Canada se déploie à travers l'initiative d'accès au marché pour les pays les moins avancés. Essentiellement, les droits de douanes pour le textile sont abaissés pour les pays les moins avancés (il se situe autour de 15%).

Tableau 4.2 : Le programme *BetterWork*

<i>Pays</i>	<i>Année de lancement</i>	<i>Nombre d'usines contrôlées</i>	<i>Nombre de travailleurs couverts (selon dernier rapport)</i>	<i>Composition des travailleurs</i>	<i>Travail et commerce</i>
<i>Jordanie</i>	2008	27	12 348	66% de femmes ; 75% de migrants	Accord de coopération (Canada) ; Plusieurs articles relatifs au travail enchâssé dans l'accord de libre-échange (É-U)
<i>Vietnam</i>	2009	132	155 902	83% de femmes	Accord de coopération dans le domaine du travail (É-U)
<i>Haïti</i>	2008	24	Inconnu	Inconnu	Articles relatifs au travail enchâssé dans la Loi Hope II (É-U)
<i>Indonésie</i>	2011	35	40 562	Inconnu	Aucun
<i>Lésotho</i>	2009	14	20 379	80% de femmes	Accord de coopération dans le domaine du travail (É-U)



### 3.2.1 L'obligation

À l'image des Normes de performance, le caractère obligatoire élevé du programme *BetterWork* s'explique surtout par la qualité des incitatifs visant à amener les usines participantes à respecter les Principes et les droits fondamentaux au travail de l'OIT. Toutefois, contrairement aux Normes de performance, aucune Charte ou document officiel n'a été adopté par un conseil d'administration. Le programme *BetterWork* repose surtout sur une approche pragmatique de la régulation de la RSE.

La présence d'experts mandatés à assurer un contrôle de la mise en œuvre des politiques du programme *BetterWork* accentue la pression sur les usines participantes afin qu'elles se conforment aux Principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Le contrôle annuel est transparent puisque les résultats sont accessibles à tous. Indirectement, les experts mandatés à contrôler la mise en œuvre des politiques du programme *BetterWork* ont un pouvoir de sanction. En effet, les grands groupes commerciaux tel que Levi's, American Eagle, GAP ou les chaînes de distribution que sont WalMart ou Sears ont accès aux rapports de conformité réalisés par les experts du programme *BetterWork*. Lors d'un forum annuel, ils discutent des rapports de conformité rédigés par les experts et surtout, ils privilégient un partenariat avec les usines conformes. Les usines qui ne respectent pas les Principes et droits fondamentaux au travail s'exposent à la perte de partenaires commerciaux ou à la sanction du marché.



### 3.2.2 La précision

La précision relative au programme *BetterWork* est élevée, mais comporte certaines zones d'ombre. Contrairement aux Normes de Performance et à la Déclaration sur les entreprises multinationales, les critères (les normes ou les principes) ne sont pas marqués par la densité normative, mais le comportement attendu des usines est relativement précis. Il y a formulation des quatre Principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT et chaque principe est défini selon plusieurs critères ou «point de conformité» qui visent à mieux encadrer les pratiques corporatives des usines. Les visites permettent de déterminer si les usines sont conformes aux critères ou si elles ne le sont pas. Une usine respecte un principe dit fondamental lorsqu'elle est conforme à tous les critères s'y rapportant. Par ailleurs, les critères de conformité sont explicitement inspirés par les huit Conventions fondamentales de l'OIT, renforçant ainsi la précision de l'instrument.

Les usines qui participent au programme *BetterWork* ont l'obligation de respecter les principes entourant le travail des enfants. Quatre critères, ou quatre points de conformité sont établis. Premièrement, les usines doivent être exemptées des pires formes d'exploitation du travail des enfants. La Convention 182, adoptée en 1999 et ratifiée par la plupart des États-membres de l'OIT, définit et spécifie le concept de «pire forme d'exploitation du travail des enfants». Deuxièmement, les enfants-travailleurs, c'est-à-dire ceux de quinze à dix-sept ans, ne doivent pas accomplir de tâches dangereuses pour leur santé, leur développement psychologique et leur sécurité. Ce point de conformité est imprécis. Il n'y a aucune indication quant aux types de tâches, dans l'industrie du textile, qui constituent un danger pour la sécurité, la santé psychologique ou physique des travailleurs. Troisièmement, il est strictement interdit d'employer un enfant de moins de quinze ans dans le secteur

industriel (C59). Quatrièmement, les usines employant des enfants de 15 à 17 ans doivent avoir en leur possession des documents attestant de la date de naissance, l'âge et le nom de ces employés.

Toutes les formes de discriminations doivent être exemptes des usines qui participent au programme *BetterWork*. Trois critères, ou plutôt trois types de discriminations sont nommées: la discrimination basée sur les opinions politiques et la religion; la discrimination basée sur le genre; la discrimination basée sur la race et l'origine. La Convention 111 de l'OIT spécifie les différentes formes de discrimination en milieu de travail.

Les usines qui participent au programme *BetterWork* doivent respecter les principes de la négociation collective et de la liberté d'association. Quatre critères de contrôle ou de conformité et, implicitement, deux Conventions de l'OIT précisent les modalités de son application. Premièrement, les syndicats doivent avoir la possibilité de mener différentes actions afin de promouvoir des meilleures conditions de travail sans être entravés. La Convention 87 de l'OIT précise que la direction des usines ne peut, en aucun cas, suspendre les activités d'un syndicat par voie administrative. La Convention 98 de l'OIT précise qu'un syndicat doit représenter les travailleurs. Deuxièmement, les délégués syndicaux ou toute personne appartenant à une organisation de travailleurs ne peut être sanctionnée par sa seule appartenance à un syndicat ou une organisation de travailleurs. Troisièmement, les conditions et les modalités d'emploi doivent être déterminées par une procédure de négociation volontaire entre les travailleurs et la direction. Finalement, la direction des usines doit respecter le droit des travailleurs à faire des grèves.

Les usines qui participent au programme *Better Work* doivent être exemptées du travail forcé ou obligatoire. Quatre critères de conformité précisent les modalités de son application; la coercition, le travail asservi, le travail forcé et les heures supplémentaires et le travail en prison sont les critères définissant la conformité ou non à l'élimination du travail forcé ou obligatoire. Ici, nous notons une certaine imprécision quant aux différentes formes de travail forcé ou obligatoire. Les

différents points de conformité sont mal définis dans les Conventions sous-jacentes et laissent une grande place à l'interprétation.

### 3.2.3 La délégation

La délégation de cet instrument de régulation se déploie seulement au niveau du contrôle de l'application des Principes et des droits fondamentaux au travail. Cette délégation se situe à un niveau intermédiaire puisque les experts mandatés à surveiller les usines participantes ne sont pas indépendantes du programme *BetterWork*. Par ailleurs, le contrôle exercé par les experts est contraignant, c'est-à-dire que les usines ont l'obligation de se conformer aux recommandations des experts quant aux modifications à apporter à leurs pratiques corporatives. Toutefois, et il est important de le spécifier ici, le contrôle de la mise en application des Principes et des droits fondamentaux au travail repose sur une approche coopérative où une aide technique est apportée aux usines afin qu'elles se conforment aux normes sous-jacentes à la Déclaration de 1998 de l'OIT.

Contrairement au bureau du conseiller-médiateur pour l'application des Normes de performance, les experts mandatés à assurer un contrôle quant à l'application des Principes et des droits fondamentaux au travail dans les usines ne sont pas indépendants, en ce sens, qu'ils appartiennent à la structure administrative de *BetterWork*. Les conseillers (*enterprise advisors*) suivent plusieurs formations afin de remplir leur mandat avec professionnalisme, intégrité et transparence. Entre autre, ils suivent une formation relative à la législation nationale en matière d'emploi dans l'État où ils opèrent. Ils sont aussi familiarisés avec les Principes et les droits fondamentaux au travail de l'OIT. Par ailleurs, ils suivent une formation sur les techniques d'interview. Cette formation est particulièrement importante dans la mesure où la conformité avec les principes de non-discrimination, de liberté syndicale et de négociation collective est déterminée par des entrevues avec des employés et des représentants syndicaux.

La procédure de contrôle de l'application des Principes et des droits fondamentaux au travail est sensiblement la même dans toutes les usines où le programme est implanté. Lorsqu'une usine participe au programme, le gestionnaire principal doit signer un accord avec un représentant de *BetterWork*. Le document contient des renseignements relatifs à la responsabilité du gestionnaire de l'usine et les différentes dispositions relatives aux modalités de contrôle. Chaque usine participante est «contrôlée» de manière aléatoire puisque les visites ne sont pas annoncées. Au cours d'une visite typique, les conseillers rencontrent la direction des usines pour discuter des difficultés rencontrées quant à l'application des Principes et des droits fondamentaux au travail. Ces rencontres sont ensuite suivies de visites (non accompagnées) par les conseillers. Les conseillers observent, procèdent à la collection de différents documents et réalisent des entrevues avec des employés et des représentants syndicaux. Les entrevues peuvent être réalisées sur place ou à l'extérieur de l'usine.

Une fois la visite complétée, les conseillers-experts rédigent un rapport dans lequel ils notent les non conformités et les améliorations à apporter. Ce rapport est ensuite approuvé par un conseiller technique de l'OIT qui en discute avec la direction de l'usine visitée. Un rapport final est ensuite préparé et signé par le gestionnaire de l'usine qui a la responsabilité de mettre en application les recommandations des conseillers-experts. Les rapports finaux sont publiés sur le site de l'OIT et sont distribués aux différentes parties prenantes, dont les firmes transnationales qui évoluent dans le secteur du textile.

### 3.3 Conclusion

Les instruments développés depuis peu par la Banque Mondiale s'inscrivent clairement dans une volonté de mieux coordonner l'activité des institutions spécialisées de l'ONU qui, à priori, ont des mandats, des objectifs et des approches

divergentes. À l'OIT, nous l'avons vu plus haut, la construction du code international du travail (ou les normes internationales du travail) visait d'abord à améliorer le développement social au sein des États-membres, dimension essentielle au développement économique. Pour la Banque Mondiale, les prêts accordés visaient prioritairement à favoriser le développement économique des États. Jusqu'au tournant du nouveau millénaire, l'approche néolibérale de la Banque Mondiale ne permettait pas de réfléchir le développement économique et social dans une perspective holistique, le développement économique étant garant du développement social. La coopération entre l'OIT et la Banque Mondiale et les changements paradigmatiques de cette dernière, auront permis de favoriser une cohérence en matière de régulation de la RSE entre la Déclaration de 1998 et les politiques de la SFI. En ce sens, les instruments développés par la Banque Mondiale sont plus qu'un complément à la Déclaration de 1998, mais bien l'incarnation de la stratégie sous-jacente à l'adoption de cette même Déclaration, c'est-à-dire favoriser la décentralisation de la mise en oeuvre des Principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT au sein d'autres institutions de l'ONU.

Le caractère obligatoire élevé de ces instruments de régulation ne repose pas sur l'interprétation de l'intention des instigateurs des Normes de performance ou du programme *BetterWork*, ni sur l'interprétation des effets juridiques potentiels de ces instruments de régulation<sup>27</sup>. Il repose principalement sur la qualité des incitatifs visant à amener les firmes clientes ou les usines à respecter les Principes et les droits fondamentaux au travail de l'OIT. Ici, les incitatifs ne sont plus d'ordre moraux comme c'est le cas pour la Déclaration de 1998 de l'OIT. La présence d'un comité qui exercent une surveillance sur la mise en oeuvre des instruments de régulation par les firmes ou les usines incite ces dernières à respecter les Principes et les droits fondamentaux au travail certes, mais les sanctions qui découlent du non respect de ces principes (perte de financement et perte de partenaires commerciaux) et le

---

<sup>27</sup> D'ailleurs, il n'y a aucune Charte Ou Déclaration qui porte le programme *BetterWork*.

caractère transparent de ces contrôles ajoutent une pression supplémentaire sur ces dernières afin qu'elles soient conformes aux attentes.

Les instruments de régulation proposés par la SFI s'éloignent du modèle «légaliste» de la Déclaration sur les entreprises multinationales en privilégiant une approche pragmatique. Premièrement, les Normes de performance n'ont pas été rédigées par des «experts juristes», mais plutôt par des «experts» en gestion. Par ailleurs, aucune Charte ou Déclaration n'a été adoptée pour la mise en œuvre du programme *BetterWork*.

Deuxièmement, l'adoption des Normes de performance n'est pas le fruit de longues et interminables discussions ou d'un compromis entre des membres qui sont multi-positionnés dans une assemblée quelconque. Elle est le résultat d'une réflexion engendrée quant à la relation entre le développement économique et le droit des travailleurs. L'adoption du programme *BetterWork* découle de la volonté politique d'acteurs atypiques de changer les pratiques des usines qui évoluent dans un secteur d'activité où les conditions de l'emploi ont souvent été critiquées. Ce sont d'abord les firmes transnationales qui ont initiées le projet auquel ce sont greffés l'OIT, la SFI et quelques États.

Troisièmement, ces instruments de régulation de la RSE accordent une place importante aux acteurs transnationaux par la transparence des mécanismes de contrôle. Le rôle des syndicats et des ONG est important dans le processus de régulation des firmes-clientes à la SFI puisqu'ils exercent une surveillance en aval et en amont des projets de la SFI. Ils communiquent avec le DDES lorsque subsiste un doute quant à la conformité des firmes-clientes aux Normes de performance et ils ont la possibilité de déposer une plainte au COA. À ce propos, la Confédération Syndicale Internationale (CSI) a favorablement accueilli les politiques mises en œuvre par la SFI en matière de régulation de la RSE, bien qu'elle souligne du même souffle certaines lacunes: le délai accordé au public (ONG, syndicat ou autres) pour communiquer avec le DDES concernant les risques sociaux et environnementaux



potentiels associés à l'activité d'une firme-cliente est beaucoup trop court et les agents du DDES s'appuient principalement sur les rapports réalisés par les firmes-clientes (CSI, 2011). L'implication des firmes transnationales autour du programme *BetterWork* est essentielle et ajoute une pression supplémentaire sur les usines afin qu'elles soient conformes. En privilégiant un partenariat commercial avec les usines conformes, les firmes transnationales qui évoluent dans le secteur du textile favorisent des pratiques respectueuses de la Charte par les usines. Mieux, elles participent indirectement au «contrôle» de la mise en œuvre des Principes et aux droits fondamentaux au travail.

## CHAPITRE V

### L'ÉCOSOC : DE L'ÉCHEC DU CODE DE CONDUITE INTERNATIONAL À LA CONSTRUCTION DES PRINCIPES DIRECTEURS

L'ÉCOSOC a tenté de réguler l'activité des firmes transnationales à plusieurs reprises. Le dernier projet en chantier est celui des *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*. Cet instrument de régulation en matière de RSE referme la boucle ouverte par la Déclaration de 1998 puisqu'il permet de coordonner les pratiques corporatives en proposant un cadre général d'implantation des principes qui y sont sous-jacents. Le cadre de référence en matière d'implantation des droits de l'homme par les firmes transnationales devrait être diffusé au sein des autres instances des Nations Unies dotées d'instruments de régulation en matière de RSE. Les Principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT sont intégrés dans le cadre normatif des Principes directeurs. Cet instrument de régulation est plus près du *Soft law*. Son caractère obligatoire est faible puisque l'historique menant à son adoption et les travaux entourant sa mise en œuvre démontrent clairement l'absence d'une volonté politique de proposer un instrument de régulation international où les trois dimensions de la «légalisation» serait élevés. Néanmoins, le niveau de précision est élevé puisque le texte des Principes directeurs détaille les modalités de la mise en œuvre des pratiques corporatives à privilégier. Selon les travaux actuellement menés par le Groupe de travail sur les droits humains et les entreprises transnationales et les autres entreprises, la délégation de cet instrument de régulation devrait se déployer principalement au niveau de la diffusion d'informations aux Nations Unies et à l'extérieur de cette dernière et par la création d'un forum. Dit autrement un faible contrôle de l'implantation des Principes directeurs est assuré par la diffusion d'information.

L'ÉCOSOC est l'un des principaux organes des Nations Unies. Créé en 1946, l'ÉCOSOC a pour fonction principale de faire des recommandations à l'Assemblée Générale des Nations Unies afin de favoriser la paix par le développement économique et social. Les recommandations s'articulent autour de problématiques spécifiques dans la mesure où, au fil des années, plusieurs organes subsidiaires (commission, sous-commission, comités, etc.) ont été créés afin de mieux saisir ou cerner des dynamiques sociales et économiques précises autant sur une base régionale que technique. Contrairement à l'OIT où la relation entre le développement économique et le développement social a été l'objet de nombreux travaux au milieu des années quatre-vingt-dix et à la Banque Mondiale où la reconnaissance de la dimension sociale du développement économique est récente, l'ÉCOSOC a été fondée dans la perspective d'une approche holistique du développement. Mieux, dans la perspective d'une relation ténue entre le développement économique, le développement social et le respect des droits de l'homme. C'est ce qui explique la création de la Commission des droits de l'homme dès 1946.

L'ÉCOSOC a tenté de réguler l'activité des firmes transnationales afin de favoriser une approche équilibrée du développement à deux reprises. D'abord, au milieu des années soixante-dix, la Commission sur les sociétés transnationales a tenté de créer un code de conduite international. Ensuite, dans la foulée des négociations à l'OMC et de la libéralisation commerciale qu'elle sous-tend, la sous-commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme s'est saisie de la question. Le dernier instrument de régulation de la RSE n'est pas, à proprement parler, issu de l'ÉCOSOC puisque la Commission des droits de l'homme a été démantelée et remplacée par le Conseil des droits de l'homme, dépendante de l'Assemblée Générale des Nations Unies. Néanmoins, les *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* (ci-après, les Principes directeurs) font suite au travail initié dans les *Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises* (ci-après, les Normes).

Le caractère obligatoire des Principes directeurs est faible puisque l'historique menant à la création de l'instrument et les commentaires du Représentant spécial mandaté à proposer un instrument de régulation de la RSE démontrent clairement une volonté politique de favoriser la précision et l'uniformisation des pratiques corporatives au détriment d'un instrument où le caractère obligatoire serait plus élevé, notamment, par la création d'un organe de règlement des différends. La pression morale est le seul incitatif visant à amener les firmes à respecter la Déclaration de 1998. Les Principes directeurs sont précis puisqu'ils indiquent clairement le comportement attendu des firmes transnationales. Bien que le groupe de travail sur les droits humains et les entreprises transnationales et les autres entreprises se penche actuellement sur les modalités de l'implantation des Principes directeurs, ce dernier favorise la diffusion de l'information et l'aide technique au détriment d'un contrôle exercé par une partie tiers. Les Principes directeurs du Conseil des droits de l'homme ferment la boucle ouverte par la Déclaration de 1998, puisqu'ils universalisent et légitiment les Principes et les droits fondamentaux au travail adoptés à l'OIT, précisent les modalités de sa mise en œuvre et assurent la diffusion de l'instrument sur une base internationale, sur une base globale.

#### 5.1 Le code de conduite international et le projet de Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises.

La problématique d'absence de régulation des firmes transnationales a été soulevée à l'ÉCOSOC au début des années soixante-dix. En 1974, l'ÉCOSOC a créé la Commission sur les sociétés transnationales. Le mandat de la Commission était clair: élaborer un code de conduite international pour les sociétés transnationales. Les discussions ayant entourés la création (de l'ébauche) du code de conduite international et les travaux réalisés par d'autres organes subsidiaires de l'ÉCOSOC, témoignent de l'impossibilité de trouver un consensus solide entre les experts quant au cadre normatif du code de conduite international en matière de travail, sa portée

juridique et les modalités de régulation de cet instrument. Dans un document intitulé *Société transnationale : l'élaboration d'un code de conduite et les questions qu'elle soulève* (ÉCOSOC, 1977) plusieurs problématiques relatives à l'activité des firmes transnationales et à leur régulation, sont soulevées. La Commission rappelle que les buts et les objectifs visés par la création d'un code de conduite international est de favoriser un pouvoir de négociation plus équilibré entre les États en développement et les firmes transnationales. En ce sens, il s'agissait d'amener les firmes transnationales à contribuer positivement au développement économique selon les buts et les objectifs du pays hôte. En matière d'emploi, la protection de la main-d'œuvre (normes du travail, non-discrimination, droits des travailleurs en cas d'achat ou de fermeture, ect.), les politiques de travail, le rôle et le droit des syndicats, ainsi que l'établissement d'une nouvelle division internationale du travail ont été soulevés lors des discussions entourant la création du code de conduite international. Toutefois, aucune Convention spécifique de l'OIT n'est dûment mentionnée, témoignant ainsi de la désarticulation entre les institutions de l'ONU au cours des années soixante-dix. Par ailleurs, plusieurs options ont été envisagées relativement au mécanisme d'application du code de conduite international, allant de la création d'un organe indépendant chargé de régler les différends, à la création d'un organe mandaté à diffuser de l'information et à apporter une aide technique. Le projet de code de conduite international, chapeauté par l'ÉCOSOC, n'a jamais abouti malgré les dix années de discussions entourant la rédaction du texte et la Commission sur les entreprises multinationales a été démantelée en 1994. L'échec de la mise en œuvre d'un code de conduite international s'explique en partie par l'absence de consensus entourant le champ d'application de la charte (quelles sont les obligations des firmes transnationales en matière de développement économique, d'emploi, de transfert technologique, etc.) et les modalités de son application.

Le deuxième instrument visant à réguler l'activité des firmes transnationales ou la pratique de la RSE au sein de l'ÉCOSOC est une initiative de la sous-

commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme, créée par le Commission des droits de l'homme. Le projet de Normes découle des questions entourant la mondialisation et les droits de l'homme, plus spécifiquement, de la relation entre la jouissance des droits de l'homme et l'activité des firmes transnationales. En 1998, un Groupe de travail de session sur les méthodes de travail et les activités des sociétés transnationales a été mandaté par la sous-commission afin de trouver des solutions permettant de pallier aux incidences potentiellement néfastes de l'activité des firmes transnationales sur les droits humains. Cette même année, le Groupe d'experts publiait un mémo qui soulignait l'inadéquation de «l'ordre juridique international aux réalités économiques» et s'est rapidement positionné en faveur de la mise en œuvre d'un instrument international contraignant pour encadrer les firmes transnationales s'appuyant, en partie, sur la Déclaration politique de Naples et le plan d'action mondial contre la criminalité transnationale (ÉCOSOC, 1998).

Le document intitulé *les Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises* (ci-après, les Normes) est l'aboutissement de consultations et des travaux d'experts (juristes) entourant l'encadrement de l'activité des firmes transnationales. Les modalités de régulation proposés par le Groupe de travail et accepté à l'unanimité par la sous-commission tendaient vers la légalisation. Le caractère obligatoire des Normes était élevé puisque l'historique menant à son adoption démontrait clairement la volonté des experts du Groupe de travail à contraindre juridiquement, sur une base internationale, les firmes transnationales ou autres à adopter les Normes. Par ailleurs, le contrôle de la mise en œuvre des Normes reposait sur deux dispositifs: un contrôle périodique des firmes transnationales par un organe indépendant et la mise en œuvre d'un organe de règlement des différends international étaient prévus. Le niveau de précision du texte était faible puisque les buts et les objectifs visés par l'instrument étaient mal définis et que le texte ne précisait pas les modalités de la mise en œuvre des Normes. Les droits



des travailleurs sont vaguement énoncés et ne permettent pas de cerner le comportement attendu des firmes.

Suite au dépôt du projet de Normes par la sous-commission en 2003, la Commission des droits de l'homme a lancé une vaste consultation publique. Le projet de Normes a été accueilli avec ambivalence. Selon Deva, cet instrument représentait «un pas imparfait dans la bonne direction» ou, dit autrement, il s'agissait de l'instrument le plus complet, bien qu'imparfait, en matière de régulation de la RSE puisque «the UN Norms attempt to draw a comprehensive list of human rights obligations [et que] the Norms substitute the conventional approach of 'should' with 'shall' in terms of the compliance of the obligations (Deva, 2004, p. 498). Elle soulignait, par ailleurs, que «the preamble to the Norms makes clear, specific and unequivocal reference to the UN Charter, the Universal Declaration of human rights (UDHR) and other international treaties to deduce obligations for TNC's» (p.498). Malgré ces avancées, Deva admet que plusieurs termes sont normatifs et ne permettent pas de bien cerner le comportement attendu des firmes transnationales (et autres entreprises). En ce sens, le texte manquait de clarté et les modalités d'implantation des Normes demeuraient vagues, sinon inexistantes. La critique de la Chambre de commerce internationale va beaucoup plus loin puisque cette dernière remet en question le fondement même du projet de Normes. Elle rappelle que [T]he present-day rhetoric of «human rights» is often very confusing[...]» et que «the Sub Commission has greatly added to the confusion by its unusual definition of "human rights," and by its incorrect assertions about international law»<sup>28</sup>. En 2005, la Commission des droits de l'homme rejetait la recommandation de la sous-commission d'adopter les Normes, tout en reconnaissant la pertinence de la mise en œuvre d'un instrument international en matière de régulation de la RSE. À la

---

<sup>28</sup>ICC. *Joint views of the IOE and ICC on the draft "Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights"*, récupéré de [http://www.humanrights.ch/upload/pdf/070706\\_ICC\\_IOE\\_subcomm.pdf](http://www.humanrights.ch/upload/pdf/070706_ICC_IOE_subcomm.pdf).

demande du Président de la Commission des droits de l'homme<sup>29</sup>, le Secrétariat général des Nations Unies mandatait un Représentant spécial, J. Ruggie, à la mise en œuvre d'un instrument international en matière de régulation de la RSE.

## 5.2 Les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

Initialement, le mandat du Représentant spécial s'articulait autour de cinq éléments centraux : inventorier les normes existantes relatives à la RSE en matière de droits humains, préciser le rôle des entreprises (et celui des États) en matière de respect des droits humains, préciser les concepts de « sphère d'influence » et de « complicité » (contenus initialement dans le projet de Normes), concevoir des outils d'évaluation afin de jauger l'incidence des firmes transnationales sur les droits humains et, finalement, établir un recueil des meilleures pratiques en matière de RSE relativement aux droits humains (ECOSOC, 2006). En 2008, le Représentant spécial déposait un cadre de référence en matière de régulation de la RSE autour des droits humains. Le cadre de référence, « protéger, respecter et réparer », reposait sur trois piliers. Premièrement, l'obligation de protéger les droits humains incombe d'abord aux États dans la mesure où c'est l'État qui est au centre du régime international des droits de l'homme (Conseil des droits de l'Homme, 2008). Ensuite, les entreprises ont la responsabilité de s'assurer qu'elles ne portent pas atteinte aux droits de l'homme. Le dernier pilier du cadre de référence est celui de la réparation, c'est-à-dire que les victimes doivent avoir un meilleur accès à des mécanismes de réparation judiciaires ou non judiciaires. Le cadre de référence a été accueilli positivement par le Conseil des droits de l'homme qui, cette même année, mandatait le Représentant spécial à formuler des recommandations quant à la mise en œuvre du cadre de référence.

<sup>29</sup>En 2006, il y a eu une réorganisation technico-bureaucratique au sein des Nations Unies. La sous-commission de la protection et de la promotion des droits de l'homme a été démantelée, alors que la Commission des droits de l'homme est devenu le Conseil des droits de l'homme. Le mandat et le mode de fonctionnement du Conseil des droits de l'homme sont sensiblement les mêmes que la Commission, mais il dépend de l'Assemblée générale des Nations Unies, non de l'ECOSOC.

En 2011, le Représentant spécial présentait *Les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* au Conseil des droits de l'homme qui l'a accueilli favorablement. Les Principes directeurs s'adressent aux États et aux entreprises dont le niveau de responsabilité en matière de droits humains (protéger / respecter) varie.

Les modalités de régulation des Principes directeur est relativement laxiste. Bien que sa portée soit plus large que les autres instruments adoptés aux Nations Unies (l'OIT est une institution spécialisée des Nations Unies, les instruments de la SFI s'adressent aux firmes-clientes et la Charte du pacte mondial s'adresse aux firmes participantes), elle n'ajoute rien aux autres instruments adoptés. L'obligation des firmes à respecter le contenu des Principes directeurs est faible puisque les travaux entourant la mise en œuvre de cet instrument démontrent clairement l'absence de volonté politique d'adopter un instrument international qui tend vers la légalisation. Par ailleurs, aucun organe indépendant n'a été mandaté à assurer un contrôle de la mise en œuvre de ces Principes. Contrairement à la Déclaration de 1998 à l'OIT et à la Charte du Pacte Mondial, le niveau de précision des Principes directeur est élevé. Les différents principes sont clairement énoncés et les modalités de leur mise en œuvre sont précisées. Finalement, le degré de délégation de cet instrument de régulation est faible. Bien qu'un Groupe de travail se penche présentement sur les modalités du contrôle de la mise en application des Principes directeurs, il semble que ces derniers privilégient la diffusion d'information et la mise en œuvre d'activités éducatives par un organe quelconque. Par ailleurs, les Principes directeurs proposent un cadre de référence quant au contrôle de la mise en œuvre des normes qui y sont sous-jacentes par les États et les firmes transnationales. Dit autrement, les Nations Unies délèguent la mise en œuvre d'un organe de règlement des différends aux États et aux firmes transnationales en proposant un cadre de référence détaillé. À la page suivante, vous trouverez un résumé des instruments développés au sein de l'ÉCOSOC depuis le milieu des années soixante-dix.

Tableau 5.1 : Évolution des instruments de régulation de la RSE à l'ÉCOSOC

	<i>Obligation</i>	<i>Précision</i>	<i>Délégation</i>
<i>Code de conduite international (1974)</i>	<b>Élevé</b> Le groupe d'experts juristes favorisait un instrument de régulation contraignant.	<b>Inconnu</b>	<b>De faible à élevé</b> Allant de la création d'un organe mandaté à diffuser l'information à la création d'un organe de règlement des différends.
<i>Le projet de Normes (2003)</i>	<b>Élevé</b> Le groupe d'experts juristes favorisait un instrument de régulation contraignant	<b>Faible</b> Aucune indication quant aux modalités d'implantation des Normes; énoncé vague des droits des travailleurs.	<b>Élevé</b> création d'un organe indépendant de surveillance et organe de règlement des différends.
<i>Les Principes directeurs (2011)</i>	<b>Faible</b> Rejet d'un instrument de régulation contraignant  <b>Incitatif</b> : Pression morale élevée induite par son adoption par le conseil des droits de l'homme	<b>Élevé</b> Précise les pratiques corporatives que doivent adopter les firmes transnationales afin d'être conforme.	<b>Faible</b> Organe indépendant mandaté à diffuser l'information via la création d'un forum



### 5.2.1 L'obligation

Le niveau d'obligation des Principes directeurs est faible puisque l'historique menant à son adoption démontre clairement la réticence du Représentant spécial à proposer un instrument de régulation «dure» et qu'il privilégiait, dès le départ, la mise en œuvre d'un instrument de régulation non contraignant sur une base internationale. Nous l'avons indiqué plus haut, les deux autres instruments de régulation proposés, soit, le code de conduite international dans les années soixante-dix et le projet de Normes en 2003, ont été rejetés dû à l'absence de consensus entourant la possibilité de réguler l'activité des firmes par le truchement d'un instrument de régulation contraignant, c'est-à-dire où les trois dimensions de la légalisation sont élevés. Par ailleurs, plusieurs observateurs ont rappelés que seuls les États sont les sujets du droit international. Le Haut-commissariat des droits de l'homme a statué, dans un rapport de 2006 que

«la reconnaissance de l'obligation juridique des entreprises de «promouvoir, respecter, faire respecter et protéger les droits de l'homme et veiller à leur réalisation» est sans fondement et est une interprétation erronée du droit international – seuls les États ont des obligations juridiques en vertu du droit international relatif aux droits de l'homme» (ECOSOC, 2006, p.10).

Plus loin, le haut-commissariat ajoute que

«le fait d'imposer des responsabilités juridiques aux entreprises risque de déplacer l'obligation de protéger les droits de l'homme, des gouvernements vers le secteur privé, et ainsi d'offrir un prétexte derrière lequel les États pourraient s'abriter pour s'affranchir leurs propres responsabilités» (p.10)

Implicitement, le haut-commissariat des Nations Unies rappelle l'inadéquation du système juridique international en matière de droits humains et la réalité du système politico-économique international où les firmes sont de moins en moins territorialisées et où leur pouvoir de négociation s'accroît face aux États, particulièrement les États en développement. Le représentant spécial des Nations Unies, s'est, à son tour, fortement opposé à l'approche «légaliste» du projet de

Normes, afin de favoriser une approche «flexible». Selon Ruggie, «les Normes ont sombrées dans leurs propres excès doctrinaux [et] leurs prétentions juridiques exagérées et leurs ambiguïtés conceptuelles ont semés la confusion et le doute allant jusqu'à déconcerter d'éminents juristes internationaux et d'autres observateurs impartiaux» (ECOSOC, 2006, p.16). Il rappelle, dans un autre texte, que les instruments de régulation de la RSE qui s'approchent d'un *Soft law* ont un appui politique plus large (Ruggie, 2007).

En l'absence d'un comité indépendant mandaté à exercer une surveillance sur les firmes transnationales et de sanction, la pression morale est le seul incitatif visant à amener les firmes transnationales à respecter le contenu des Principes directeurs. Cette pression morale est plus importante que la pression induite par la Déclaration de 1998 puisque les Principes directeurs seront soumis incessamment au vote de l'Assemblée générale, «organe législatif» de l'Organisation des Nations Unies. Les Principes directeurs universalisent les principes contenus dans la Déclaration de 1998.

### 5.2.2 La précision

Bien que les buts poursuivis par les Principes directeurs ne soient pas clairement énoncés, le niveau de précision est élevé puisque le comportement attendu des firmes, en matière de respect des Principes et des droits fondamentaux au travail, sont clairement énoncés et réduisent l'interprétation possible quant aux modalités de la mise en œuvre de ces mêmes principes. Le premier chapitre des Principes directeurs s'adresse aux États, alors que le deuxième chapitre s'articule autour des responsabilités des entreprises. Les Principes directeurs renvoient à plusieurs instruments internationaux existants relativement aux droits humains. En matière de «normalisation» des relations de travail, la *Déclaration sur les principes et les droits fondamentaux au travail de l'OIT* est dûment mentionnée (Assemblée Générale, 2011). L'article 11 des Principes directeurs spécifie vaguement les moyens et les



méthodes que devraient déployer les firmes transnationales (et autres entreprises) pour s'assurer qu'elles respectent les Principes et les droits fondamentaux au travail. Elles devraient minimalement prendre des mesures adaptées de prévention, d'atténuation des risques et lorsque nécessaire, de réparation afin d'être conformes. L'article 15 des Principes directeurs spécifie les modalités de sa mise en œuvre. Premièrement, les firmes devraient s'engager politiquement à s'acquitter de leur responsabilité en matière de droits humains. Ensuite, chaque firme, quelque soit sa taille ou ses particularités, devrait avoir une procédure de «diligence raisonnable» permettant, d'une part, d'identifier les incidences de leurs activités sur les droits humains, et, d'autre part, de prévenir ou atténuer ces incidences. Finalement, les firmes devraient mettre en œuvre des procédures visant à «remédier à toutes les incidences négatives sur les droits de l'homme qu'elles peuvent avoir ou auxquels elles contribuent» via des mesures de réparations (p.18).

Au-delà de l'énoncé des principes généraux, plusieurs principes opérationnels sont formulés, afin de préciser la pratique de la RSE. En ce sens, chaque thème de l'article 15 (engagement politique, diligence raisonnable et mesure de réparation) est longuement développé et explicité dans les paragraphes suivants. L'engagement politique des firmes à respecter les Principes et les droits fondamentaux au travail devrait se déployer par le truchement d'une déclaration de principe. Cette déclaration devrait être approuvée au sommet de la hiérarchie de la firme et être incorporée au sein des pratiques managériales. La déclaration d'intention devrait énoncer «ce que l'entreprise attend du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties directement liées à ses activités, produits et services dans le domaine des droits de l'homme» (p. 18). L'engagement politique devrait être publié à l'interne comme à l'externe et facilement accessible aux diverses parties prenantes.

La mise en œuvre d'une «diligence raisonnable» est longuement développée de l'article 17 à 21. La «diligence raisonnable» que les firmes devraient exercer se situe au niveau de la «sphère d'influence» de ces dernières. La «sphère d'influence»

se limite aux activités de la firme et aux relations commerciales que cette dernière entretient. L'étape initiale énoncée, relative à la «diligence raisonnable», est l'évaluation des risques. Les firmes devraient recourir à des compétences externes ou internes pour évaluer les risques relatifs aux manquements en matière de droits de l'homme au sein de leurs activités ou à travers leurs relations commerciales. Des consultations devraient aussi être entreprises avec des acteurs ou des groupes qui risquent d'être touchés par les activités de la firme telles que les populations locales ou autochtones. L'évaluation des risques comprend l'identification des personnes pouvant être touchées par une activité commerciale, l'identification des normes pertinentes et l'anticipation de l'impact liées aux activités commerciales. La deuxième étape consiste à prévenir et atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme. Il est recommandé de désigner une personne pour en assumer la tâche et que le «processus décisionnel interne, les allocations budgétaires et les processus de contrôle permettent de prendre des mesures efficaces contre ces incidences» (p.21). La troisième et dernière étape d'une diligence dite raisonnable consiste à évaluer les mesures prises pour atténuer l'impact négatif d'une activité commerciale. Cette évaluation devrait être fondée «sur des indicateurs qualitatifs et quantitatifs [et devrait] s'appuyer sur les appréciations de sources tant internes qu'externes, y compris les acteurs concernés» (p.23). Par ailleurs, une procédure de «diligence raisonnable» implique une reddition des comptes, en ce sens que les firmes devraient fournir suffisamment d'informations sur les mesures prises à des fins d'atténuation de l'impact de ses activités commerciales.

### 5.2.3 La délégation

La délégation se déploie au niveau d'un faible contrôle de la mise en œuvre des Principes directeurs par le truchement de la diffusion d'informations et la création d'un forum. Aucun mécanisme de règlement des différends indépendant n'est prévu.

Le Représentant spécial nie simplement la problématique du déséquilibre en matière de gouvernance de la mondialisation puisqu'il favorise l'implantation d'un mécanisme de règlement des différends au sein des territoires nationaux et des firmes transnationales.

Un organe composé de cinq experts indépendants a été mandaté par le Conseil des droits de l'homme en 2011 afin de faciliter l'implantation des Principes directeurs. Plus précisément, Le Groupe de travail sur les droits de l'homme et les sociétés transnationales et autres entreprises (ci-après, le Groupe de travail) est mandaté à faire la promotion des normes incluses dans les Principes directeurs, à identifier et diffuser les bonnes pratiques corporatives, à apporter de l'aide technique aux firmes transnationales, à entamer une coopération avec les autres instances des Nations Unies tel que l'OIT, la Banque Mondiale, le Pacte Mondial, à poursuivre les discussions avec les firmes transnationales et la société civile.

Un forum a été créé parallèlement au Groupe de travail afin de faciliter la poursuite de son mandat. Un peu à l'image du Pacte Mondial des Nations Unies, le forum créé par le Conseil des droits de l'homme et chapeauté par le Groupe de travail est un espace de rencontres et de discussions entre les firmes transnationales, les agences des Nations Unies, les États, les ONG et les groupes de défense des droits de l'homme. Pour l'instant, deux rencontres ont été organisées. La première en décembre 2012 a mis en lumière les nombreux défis de l'implantation des Principes directeurs pour les petites et les moyennes entreprises, pour les firmes transnationales dans les zones de conflits ou dans les communautés indigènes et pour l'implantation des Principes directeurs à travers la chaîne d'approvisionnement des firmes transnationales qui évoluent dans certains secteurs d'activités. Le deuxième forum s'est déroulé en décembre 2013 et nous ne disposons pas, pour le moment, d'informations concernant les discussions qui ont eu lieu.

Les Principes directeurs prévoient ou rappellent l'importance de la mise en œuvre d'un mécanisme de règlement des différends en matière de relation de travail, tout en niant la nécessité de penser la régulation de la RSE sur une base transnationale.

L'accès à des voies de recours est abordé dans la troisième partie des Principes directeurs et devrait se déployer au sein de l'État et dans les firmes transnationales. Le rôle de l'État est de faciliter l'accès à des voies de recours judiciaire ou non judiciaire lorsqu'un travailleur est lésé par une firme dont les activités se déploient sur son territoire. Ce mécanisme devrait reposer sur trois principes: l'impartialité, l'intégrité et la capacité à établir une procédure régulière. Pour faciliter le recours à une procédure judiciaire, le texte spécifie que des barrières d'ordres procéduraux et/ou juridiques devraient être levées par les États. Par ailleurs, le Représentant spécial rappelle qu'il y a un déséquilibre entre les parties pouvant être lésées et les firmes transnationales ou autres. Les firmes disposent de ressources financières plus importantes et ont plus facilement accès à l'information. Dans un même ordre d'idées, ces dernières peuvent accéder plus facilement à des conseils d'experts. Dans certains cas, plus spécifiquement lorsqu'il s'agit de travailleurs migrants, des obstacles d'ordre physiques, culturels et sociaux peuvent s'ajouter aux obstacles d'ordre financiers. Dans ce contexte, les États ont la responsabilité de réformer l'accès à des voies de recours judiciaire en y facilitant l'accès pour les travailleurs ou les populations autochtones.

L'implantation à des voies de recours dans les firmes transnationales ou autres devrait reposer sur des principes similaires. Les procédures devraient minimalement répondre à six critères. Elles devraient être légitimes, accessibles, prévisibles, équitables, transparentes et compatibles avec les droits. Ici, il s'agit principalement d'un mécanisme de réclamation non judiciaire. Le Représentant spécial appuie aussi la mise en œuvre d'un mécanisme de réclamation non judiciaire à un niveau sectoriel ou professionnel. Ce mécanisme devrait répondre aux critères énoncés plus haut.



### 5.3 Conclusion

Les Principes directeurs s'inscrivent en continuité avec la Déclaration de 1998 de l'OIT puisque les Principes et les droits fondamentaux au travail y sont mentionnés. Toutefois, les modalités de régulation de la RSE dans le domaine du travail s'approchent du *Soft law* puisque l'intention des législateurs n'était nullement de participer à la construction d'un droit transnational. Les Principes directeurs permettent plutôt de définir et de préciser les modalités d'implantation de la Déclaration de 1998 à l'OIT, tout en approfondissant le consensus entourant les principes qui y sont sous-jacents et en soulignant l'universalité de ces mêmes principes. Les procédures qui ont menées à la rédaction des Principes directeurs sous l'égide du Conseil des droits de l'homme renforcent le «caractère» obligatoire de l'instrument certes, mais demeure limité en absence d'un mécanisme de règlement des différends indépendant ou d'un comité assurant une surveillance quant à l'implantation de ces principes. La précision du texte et la mise en œuvre d'un forum devrait favoriser une certaine uniformisation quant aux modalités d'implantation des Principes directeurs par les firmes transnationales ou autres.

Il est important de souligner que les Principes directeurs ne créent aucune nouvelle obligation et que les modalités de leur implantation ne tendent pas vers le *Hard law*. Comme vous le constaterez à la page suivante, les Principes directeurs sont plus précis que la Charte du Pacte Mondial ou que la Déclaration de 1998, mais son caractère obligatoire est plus faible que le Pacte Mondial en l'absence d'un mécanisme de règlement des différends.



Tableau 5.3 : Tableau comparatif des instruments de régulation de la RSE.

	<i>Obligation</i>	<i>Précision</i>	<i>Délégation</i>
<i>Déclaration relative au Principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT</i>	<b>Faible</b>  Incitatif : Forte pression morale induite par la diffusion et le consensus	<b>Faible</b>  Énonce vaguement les normes et les principes à respecter.	<b>Aucune</b>
<i>Le Pacte Mondial des Nations Unies</i>	<b>intermédiaire</b>  Incitatif : Forte pression morale induite par un engagement formel des gestionnaires  Possibilité de sanction	<b>Faible</b>  Énonce vaguement les normes et les principes à respecter.	<b>Faible à intermédiaire</b>  Mécanisme de règlement des différends informel.  Recommandation des modalités d'implantation des principes de la Charte
<i>Les Principes directeurs (2011)</i>	<b>Faible</b>  Incitatif : Forte pression morale induite par l'adoption des Principes par le Conseil des droits de l'homme.	<b>Élevé</b>  Précise les modalités de la mise en œuvre des Principes directeurs	<b>Faible</b>  Contrôle de l'implantation par la diffusion d'information et la création d'un forum.

Le long chemin entourant la mise en œuvre des *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* démontre que, encore une fois, l'approche «légaliste» de la régulation de la RSE a été abandonnée au profit d'une approche plus pragmatique. En ce sens, le texte des Principes directeurs, n'est pas le fruit de discussions entre «experts juristes», mais plutôt l'expression de rencontres formelles entre le Représentant spécial des Nations Unies et plusieurs parties prenantes (ONG, firmes transnationales et syndicats). En effet, les ONG et les firmes transnationales ont été appelées à commenter les travaux de Ruggie et à proposer des modifications au texte. Par ailleurs le texte n'est pas marqué par la densité normative, mais indique clairement les principes généraux et les principes opérationnels afin de mieux «diriger» les firmes transnationales et autres à implanter des pratiques corporatives qui soient respectueuses des Principes et droits fondamentaux au travail. Surtout, le chemin entourant l'adoption des Principes directeurs par le Conseil des droits de l'homme est caractéristique de l'évolution des autres instruments adoptés à l'ONU<sup>30</sup>. Ils ne tendent pas vers la légalisation, mais vers le *Soft law*. Ils s'éloignent de la légalisation autant au niveau des procédures entourant l'adoption d'un instrument ou la rédaction d'un texte. Surtout, ils s'approchent du *Soft law* selon les trois dimensions de la légalisation.

---

<sup>30</sup> En excluant, évidemment, les instruments de régulation de la RSE de la Banque Mondiale.

## CHAPITRE VI

### VERS UNE RÉGULATION ÉCLECTIQUE DE LA RÉGULATION DE LA RSE?

Comme nous l'avons démontré tout au long de cette recherche, la régulation démocratique de la RSE se déploie de façon cohérente à l'Organisation des Nations Unies. En matière d'emploi, le contenu des Principes et droits fondamentaux au travail, adopté à l'OIT en 1998, représente un noyau dur de normes que devraient minimalement respecter les firmes qui prétendent être socialement responsables. Au-delà du profond consensus entourant l'importance des principes sous-jacents à la Déclaration de 1998, voir de son caractère universel, nous notons une coordination, une synergie entre les instances des Nations Unies, pour que se déploie des instruments de régulation interdépendants. Le Pacte Mondial des Nations Unies est complémentaire à la Déclaration de 1998. La diffusion de documents éducatifs s'adressant aux firmes permet d'assurer un certain contrôle quant à l'implantation des principes de la Charte par les firmes transnationales ou autres puisqu'aucun suivi n'était initialement prévu dans la Déclaration de 1998. Dans un même ordre d'idées, les politiques adoptées par la SFI incarnent parfaitement la stratégie de décentralisation envisagée par les initiateurs de la Déclaration de 1998 : approfondir le consensus entourant le respect de certaines normes dites fondamentales, tout en facilitant la décentralisation de leur application par d'autres instances internationales. Par ailleurs, l'OIT et la SFI agissent de concert pour favoriser l'implantation des Principes et droits fondamentaux au travail par le truchement du programme *Better*

*Work*. L'OIT est aussi membre de l'équipe interinstitutionnelle du Pacte Mondial et participe activement aux rencontres du Sommet des dirigeants. Elle est aussi une partie prenante du forum créé par le groupe de travail sur les droits de l'homme et les sociétés transnationales et autre entreprises du conseil des droits de l'homme. Cette implication au sein des deux forums devrait favoriser l'uniformisation des pratiques corporatives respectueuses de la Déclaration de 1998.

Bien que la régulation démocratique de la RSE se déploie avec cohérence au sein des Nations Unies, les instruments adoptés ne permettent pas de rééquilibrer la gouvernance de la mondialisation dans la mesure où ces derniers ne tendent pas clairement vers la légalisation. À l'exception des instruments de régulation adoptés à la Banque Mondiale, la tendance est au «relâchement». À l'OIT, à l'ÉCOSOC et au Pacte Mondial, les instruments de régulation de la RSE adoptés se situent beaucoup plus près du *Soft law* sur le continuum *Hard law/Soft law* selon le concept de légalisation de Abbott et al. Pire, le caractère obligatoire est beaucoup plus faible avec la Déclaration de 1998 qu'avec la Déclaration sur les entreprises multinationale, pourtant adoptée 20 ans plus tôt. À l'ÉCOSOC, plus de trente années de discussions et de tractations auront été nécessaires pour engendrer un instrument de régulation où le caractère obligatoire est faible à intermédiaire et où un faible contrôle de l'implantation des principes sous-jacents se déploie par la création d'un forum où différents acteurs du monde managérial ou sociaux discutent des défis soulevés en matière d'implantation des principes par les firmes.

Les instruments de régulation de la RSE qui ont émergés depuis le tournant du nouveau millénaire, que ce soit la Déclaration de 1998, les Normes de performance, le programme *BetterWork* ou les Principes directeurs, sont autant de stratégies qui permettent de contourner les limites intrinsèques au droit international et/ou de renforcer le contrôle de l'application de la Déclaration de 1998.

## 6.1 Spécificité du droit international

Le concept de légalisation tel que développé par plusieurs chercheurs, bien qu'il permette de situer les instruments de régulation sur le continuum *Hard law/Soft law* et d'analyser l'évolution de ces derniers, demeure problématique puisqu'il occulte complètement les spécificités du droit international: il occulte les limites du droit international et les moyens d'action de certaines institutions internationales.

Plusieurs juristes se sont questionnés sur la portée réelle des instruments de régulation adoptés par les diverses institutions des Nations Unies. L'analyse de ces derniers varie grandement essentiellement parce que les juristes n'ont pas la même définition du *Soft law*. Par exemple, Duplessis rappelle que le *Soft law* «désigne les processus normatifs qui encadrent les relations entre acteurs sans pour autant faire appel à la contrainte juridique assimilée [ou] à la sanction judiciaire» (Duplessis, 2007, p.3). Plus loin, elle indique que le *Soft law* «apparaît comme une catégorie subsidiaire regroupant les instruments de régulation non reconnus par la théorie des sources en droit international étant classifiées à l'article 38 du *Statut de la cour internationale de justice* (CIJ) de 1945» (p.3). Elle distingue le *Soft law* formel et le *Soft law* matériel et affirme du même souffle que l'OIT a su concilier les deux approches. Surtout, elle confirme que le *Soft law* est un phénomène inhérent en droit international du travail. Pour Javillier, les instruments de régulation adoptés par les institutions des Nations Unies, dans le domaine de la régulation de la RSE entre autre, se situent «quelque part» entre «le droit rencontré» et le «droit écarté» (Javillier, 2007). Il ajoute à la confusion en affirmant que le *Soft law* n'est pas l'apanage du «droit international» et qu'un instrument qui tend vers le *Soft law* peut être aussi efficace qu'un instrument qui relève de la *Hard law*. Cette confusion et ce langage quelque peu ampoulé masque mal le malaise entourant la question de la portée ou de l'efficacité des instruments de régulation adoptés par les institutions des Nations



Unies. N'en déplaie aux juristes, l'Organisation des Nations Unies n'est pas un gouvernement mondial dont l'autorité est reconnue par les États. L'Organisation des Nations Unies n'a pas le pouvoir de sanctionner les États ou les firmes transnationales qui ne se conforment pas aux «lois» adoptées par des procédures définies. Les institutions internationales des Nations Unies qui ont une vocation dite sociale<sup>31</sup> ont un pouvoir normatif certes, mais exerce un faible contrôle quant à l'application des Déclaration ou des Chartes adoptées (principalement au niveau de la diffusion d'informations) et aucun pouvoir de sanction, du moins dans le domaine du travail. Essentiellement, l'OIT et l'ÉCOSOC ont un pouvoir normatif mais aucune «dent» pour en assurer l'application.

L'analyse des différents instruments de régulation démontre clairement que le caractère obligatoire de ces derniers est faible en l'absence d'un comité central qui exercerait une surveillance quant à l'implantation des principes sous-jacents et surtout en absence d'un mécanisme de règlement des différends institutionnalisé et transparent. La Déclaration sur les entreprises multinationales est un «bel» instrument de régulation puisqu'il prétend participer à la construction d'un droit transnational en émergence (depuis 30 ans) et que les procédures qui ont abouties à son adoption démontre clairement qu'il y avait une volonté d'encadre l'activité des firmes transnationales. Marqué par la densité normative, le texte de la Déclaration est pourtant imprécis (intermédiaire). Par ailleurs le mécanisme de règlement des différends est totalement inopérant puisqu'il est opaque et que les juges n'ont qu'un «pouvoir» d'interprétation<sup>32</sup>. Dans ce contexte, nous devons nous questionner sur le caractère obligatoire d'un instrument de régulation adopté par une institution qui n'a qu'une fonction normative et dont le pouvoir de contrôle est limité et le pouvoir de

<sup>31</sup> Cette remarque ne s'applique pas à la Banque Mondiale.

<sup>32</sup> Le «formalisme» d'un instrument de régulation ne saurait masquer la faiblesse du caractère obligatoire, plus précisément, la piètre qualité des incitatifs qui visent à amener les firmes transnationales à adopter des pratiques corporatives respectueuses de la Déclaration de 1998. Les instruments de régulation de la RSE adoptés à l'OIT et à l'ÉCOSOC (plus précisément par le conseil des droits de l'homme) proposent un incitatif très limité, c'est-à-dire la pression morale.

sanction est inexistant. En d'autres mots, une fois que la fonction normative d'une institution internationale s'est essoufflée, (approfondissement du consensus entourant la Déclaration de 1998 et coordination horizontale avec les autres instances des Nations Unies), comment en assurer la mise en œuvre? Les modèles proposés varient grandement entre une approche coopérative et punitive et le type d'acteurs qui exercent un certain contrôle quant à l'application de la Déclaration de 1998.

## 6.2 Vers une gouvernance éclectique de la régulation de la RSE?

La mondialisation, comme nous en avons longuement discuté dans l'introduction, est un phénomène complexe qui redéfinit les frontières du privé et du public, de l'économie et du social, du national et de l'international. La montée en puissance des firmes qui se transnationalisent a contribué à affaiblir l'action législative des États nationaux sur ces dernières et l'évolution des instruments de régulation adoptés en matière de RSE a démontré les spécificités du droit international où la «sanction juridique» est impraticable. Plusieurs pistes sont alors poursuivies: la coopération entre des acteurs transnationaux au sein des forums, le contrôle de l'application de la Déclaration de 1998 par la surveillance des acteurs transnationaux et, dans le cas des Principes directeurs, l'encadrement de la RSE par les États.

La coopération entre les acteurs transnationaux se déploie principalement à travers les forums. Le Pacte Mondial des Nations Unies et le forum du Groupe de travail du conseil des droits de l'homme regroupent principalement des firmes transnationales, des ONG et des syndicats qui travaillent de concert pour discerner des méthodes d'implantation qui faciliteraient le respect de la Déclaration de 1998 par des pratiques corporatives respectueuses des principes sous-jacents. Les réseaux locaux du Pacte Mondial renforcent la proximité et la coopération des ONG et des firmes transnationales sur une base géographique. Le forum du groupe de travail du

conseil des droits de l'homme vise à uniformiser les pratiques selon les secteurs d'activité. Ici encore, les ONG et les firmes qui évoluent dans certains secteurs d'activités sont appelées à coopérer.

Le Pacte Mondial des Nations Unies repose en partie sur la surveillance ponctuelle des mouvements transnationaux quant à l'implantation des principes de la Charte. La diffusion de l'information par une ONG ou un syndicat concernant les pratiques douteuses d'une firme participante et la proximité du monde managérial au sein d'un forum et de réseaux locaux, accentue la pression sur les firmes participantes afin qu'elles respectent leurs engagements. Une mauvaise publicité peut éloigner des partenaires commerciaux potentiels, contribuer à la perte d'une «bonne réputation» et, ultimement, avoir des effets sur la valeur d'une entreprise à la bourse. Par ailleurs, l'exclusion «publique» d'une firme-participante, exclusion rendue possible par le dépôt d'une plainte réalisé par une ONG ou un syndicat peut aussi contribuer à la perte de partenaires commerciaux.

Au-delà de la coopération entre les acteurs transnationaux, nous notons aussi que ces derniers exercent un contrôle sur l'implantation de la Déclaration de 1998 par des méthodes qui reposent sur la sanction du marché ou des incitatifs de nature commerciales. Les ONG et les firmes transnationales utilisent les mécanismes du marché pour accentuer le caractère obligatoire du respect des principes de la Déclaration de 1998.

Les Normes de performance de la SFI reposent sur la surveillance des ONG et des syndicats sur les projets déposés puisqu'ils peuvent communiquer avec les autorités de la SFI concernant les pratiques corporatives déviantes d'une firme-cliente. Le dépôt d'une plainte au COA est aussi un outil à la disposition des ONG et des syndicats pour exercer un contrôle sur l'application de la Déclaration de 1998. La perte de financement des firmes-clientes est un incitatif intéressant qui vise à contraindre les firmes clientes à respecter les principes de la Déclaration de 1998.

Au pacte mondial des Nations Unies, les ONG et les syndicats exercent aussi un contrôle de l'application des principes de la Charte en exerçant une surveillance sur les pratiques corporatives des firmes. Cette surveillance est ponctuelle et son efficacité dépend de la capacité des mouvements transnationaux sociaux à diffuser l'information à l'extérieur du Pacte Mondial. L'information diffusée peut se traduire par une perte de partenaires commerciaux, d'une bonne réputation. Les firmes participantes ont donc intérêt à respecter leurs engagements.

L'efficacité du programme *BetterWork* repose en partie sur la coopération entre les grandes firmes évoluant dans le secteur du textile regroupées au sein d'une association et des incitatifs de nature commerciales. Au Pacte Mondial des Nations Unies le risque d'une punition contraint les firmes participantes à respecter les principes de la Déclaration de 1998, alors que le programme *BetterWork* récompense les usines respectueuses de cette même Déclaration. La possibilité d'un partenariat commercial lucratif avec Levi's, GAP, ou Walt-Mart est une récompense pour les firmes qui participent au programme *BetterWork*.

Parallèlement à la régulation de la RSE au sein des institutions internationales et à son caractère «trans-national», se déploie une approche plus conventionnelle de la régulation de la RSE où le conseil des droits de l'homme et, éventuellement, l'Assemblée Générale des Nations Unies détermineront les modalités d'implantation de la Déclaration par les États. Les Principes directeurs du conseil des droits de l'homme s'adresse autant aux États qu'aux firmes transnationales. Les principes généraux et opérationnelles indiquent clairement les modalités d'implantation de la Déclaration de 1998 et, plus généralement, des droits de l'homme par les États. Par ailleurs, nous notons que les États participent aussi à la régulation de la RSE à travers le programme *BetterWork*. Les accords commerciaux entre les États «développés» et «en développement» incitent ces derniers à renforcer leur législation dans le domaine des relations de travail et de rendre effective le respect de la Déclaration de 1998. Le programme *BetterWork* représente une approche de la régulation de la RSE hybride

puisque'il fait appel aux États, aux firmes transnationales et aux institutions internationales pour favoriser un meilleur contrôle de l'application des principes de la Déclaration de 1998.



## CONCLUSION

La gouvernance de la mondialisation est marquée par le déséquilibre entre ses dimensions sociale et économique depuis les années soixante-dix. La spécialisation des institutions internationales qui évoluent au sein de l'ONU s'est traduite par une hiérarchisation des domaines d'intérêts et par une incohérence des politiques ou des normes adoptées de part et d'autre. Les modèles de gouvernance proposés dans la littérature, entre autre, par les membres du conseil d'analyse économique français, ne parviennent pas à répondre à ce déséquilibre. Pire, plusieurs modèles proposés accentuent ce déséquilibre au détriment des domaines sociaux et des acteurs qui y sont sous-jacents, tel que les travailleurs. Pour les auteurs de la *Gouvernance mondiale* (2002), les normes du travail, la protection de l'environnement ou la mise en œuvre de politiques sociales découlent de choix politiques qui varient d'un État à l'autre. Ces choix politiques ou ces normes ne sauraient être encadrés sur une base internationale. Plus clairement, les membres du CAE s'opposent à l'approche politiste de l'ordre international, à l'approche holistique d'un développement équilibré et, ultimement, remettent en question l'existence d'une communauté politique internationale partageant un certain nombre de normes sociales ou de valeurs universelles.

La régulation démocratique de la RSE est une réponse intéressante à analyser à la lumière de notre problématique. Elle dépasse les lacunes constitutives à la RSE unilatérale. En ce sens, les « législateurs », les « politiques », les chercheurs ce sont appropriés le concept de RSE, en ont défini les contours en concurrence avec le discours, longtemps dominant, et la pratique, souvent chaotique, qui se déployaient dans le monde managérial sur une base unilatérale. La régulation démocratique de la RSE se déploie sur deux dimensions. Premièrement, ce sont les institutions internationales qui déterminent les règles, les principes ou les normes que les firmes

transnationales ou autres devraient respecter. Elles déterminent le cadre normatif de la RSE. Deuxièmement, les instruments mis en œuvre permettent de préciser les pratiques corporatives qui s'inscrivent en continuité avec les politiques ou les normes adoptées, et, dans quelques cas, assurent un certain contrôle sur sa mise en œuvre.

L'analyse des instruments de régulation de la RSE proposés par les institutions des Nations Unies tend à démontrer qu'il y a une cohérence entre ces derniers et une synergie entre les institutions internationales. En même temps, ces instruments de régulation ne tendent pas vers la «légalisation» et donc, remettent en question la possibilité de «rééquilibrer» la gouvernance de la mondialisation par la régulation démocratique de la RSE.

À l'OIT, les deux Déclarations adoptées en matière de régulation de la RSE se situent plus près du *Soft law* sur le continuum *Hard law/Soft law*. La Déclaration sur les entreprises multinationales, adoptée par le conseil d'administration de l'OIT, visait à participer à l'émergence d'un droit dit transnational. Au-delà de cette volonté «légaliste» le caractère obligatoire de cet instrument demeurait faible (à intermédiaire) puisqu'il reposait seulement sur la pression morale. Par ailleurs, cette pression morale était plutôt faible puisque l'adoption de l'instrument ne faisait pas consensus à la CIT et qu'elle est demeurée cantonnée dans le cercle restreint de l'OIT. La Déclaration de 1998 est marquée par l'imprécision et l'absence de suivi autant au niveau du contrôle de l'application qu'au niveau d'un mécanisme de règlement des différends. Néanmoins, la pression morale qu'elle induit sur les firmes transnationales afin qu'elles respectent les principes qui y sont sous-jacents est plus élevée puisqu'elle a été adoptée à l'unanimité et qu'elle a été largement diffusée.

Le Pacte Mondial des Nations Unies, une initiative originale qui concilie coopération et surveillance, offre un caractère obligatoire plus élevé que les instruments de régulation de la RSE à l'OIT. Malgré la structure flexible du Pacte Mondial (qui n'est pas soutenue par une Constitution) et l'imprécision de sa Charte, son caractère obligatoire est plus élevé que les instruments de régulation de la RSE

adoptés à l'OIT. La possibilité d'une sanction, une surveillance indirecte qui s'exerce à travers l'action des ONG ou des syndicats qui font partie du Pacte Mondial et la transparence des pratiques corporatives des firmes participantes sont autant d'éléments qui participent au renforcement du caractère obligatoire des principes de la Charte ou plus largement de la Déclaration de 1998.

Les instruments de régulation de la RSE à la Banque Mondiale incarnent la stratégie décentralisation de la Déclaration de 1998 puisque le caractère obligatoire de ces instruments est élevé, la précision est intermédiaire à élevé et qu'une surveillance est exercée afin de contrôler la mise en œuvre de la Déclaration de 1998 par les usines participantes ou les firmes-clientes.

Le long processus initié au début des années soixante-dix à l'ÉCOCOS en matière de régulation de la RSE, a abouti avec les Principes directeurs du conseil des droits de l'homme. Le caractère obligatoire des Principes directeurs relativement faible est néanmoins accompagné par la grande précision de l'instrument. Par ailleurs, le représentant spécial des Nations Unies semble privilégier un faible contrôle de l'implantation des Principes directeurs à travers la diffusion d'informations, d'activités éducatives s'adressant aux firmes.

L'évolution des instruments de régulation adoptés permet de distinguer deux approches distinctes en matière de régulation de la RSE. Cette évolution témoigne de la transition qui s'est opérée au sein de certaines institutions des Nations Unies dans le domaine de la régulation démocratique de la RSE. À une approche hiérarchique, «légaliste» et opaque de la Déclaration sur les entreprise multinationale (et privilégiée par le code de conduite international et le projet de Normes) s'est substituée une approche en réseau, «anarchique» diraient certains, dont les contours demeurent flous mais qui rendent compte de l'essoufflement de la fonction normative des institutions internationales à vocation sociale.

Les instruments de régulation de la deuxième vague sont marqués par une plus grande transparence et une meilleure circulation de l'information. D'une certaine

façon, ces pratiques tendent à démocratiser «par le bas» la régulation de la RSE. La Déclaration de 1998 a été l'objet d'une grande publicité à l'OIT et à l'extérieur de son enseigne. Le Pacte Mondial des Nations Unies est constitué d'une pluralité de parties prenantes et privilégie la transparence en matière de pratiques corporatives. À la Banque Mondiale, les projets qui sont déposés par des firmes privées sont accessibles au grand public. Les discussions entourant les droits de l'homme et les entreprises multinationales au forum institué par le Conseil des droits de l'homme, visent surtout à ouvrir un débat sur les modalités d'implantation des Principes directeurs. Les débats et les discussions sont ouverts à des acteurs atypiques, c'est-à-dire des acteurs non étatiques, qui détermineront les modalités d'implantation du cadre général proposé par le Représentant spécial Ruggie.

Les derniers instruments de régulation proposés sont de plus en plus ouverts à l'implication d'acteurs atypiques. Ce changement nous amène à nous questionner sur le modèle de gouvernance de la mondialisation proposé par la régulation de la RSE dans le domaine du travail. Pour reprendre les termes de Ruggie,

«a global public domain is emerging. Not exclusively inhabited by states, it is a space that permits a more direct expression and pursuit of human interests that merely those mediated by the state, which is how traditionally have been placed on the global governance agenda» (Ruggie, 2003, p.13).

Dans son analyse, Ruggie s'intéresse surtout à la relation dynamique qui s'établit entre la société civile et les corporations au regard d'une gouvernance dite globale. Cette gouvernance globale permettrait peut-être de dépasser les limites de la régulation démocratique de la RSE au sein d'institutions internationales où le contrôle de l'implantation de la Déclaration de 1998 est déficitaire?

Dans la pratique, deux instruments de régulation hybrides et complètement indépendants des «sites» de contrôle usuels, soit l'État et les institutions internationales ont déjà fait leur apparition. La norme ISO26000, adoptée par l'Organisation Internationale de Normalisation, organisation non gouvernementale,

ne relève pas, pour l'instant, du domaine de la certification réglementée. Il s'agit simplement d'un guide qui aide les sociétés transnationales ou autres à implanter des pratiques corporatives respectueuses de certaines normes relatives au travail.

Le deuxième type d'instruments de régulation adopté est beaucoup plus intéressant puisqu'il propose des modalités de contrôle de l'application des Principes et des droits fondamentaux au travail de l'OIT par les syndicats internationaux. Les Accords-cadres internationaux sont des accords négociés entre les firmes transnationales et les syndicats internationaux. Le contenu des Accords varie grandement, mais les firmes transnationales ont l'obligation de respecter les Principes et les droits fondamentaux au travail de l'OIT peu importe où elles opèrent. Par ailleurs, elles ont l'obligation de s'assurer que leurs partenaires commerciaux respectent les Principes et les droits fondamentaux au travail. Dans quelques Accords cadres internationaux, les représentants syndicaux assurent un suivi quant à l'implantation de la Déclaration de 1998 et effectuent des visites sur le terrain. Ce contrôle est d'autant plus important que les filiales sont souvent situées dans des États où les Principes et les droits fondamentaux au travail sont régulièrement bafoués. Dans les prochaines années, ces Accords-cadres internationaux pourraient représenter un modèle de régulation hybride de la RSE efficace et pertinent permettant de répondre au déséquilibre de la gouvernance mondiale actuelle.



## BIBLIOGRAPHIE

- Abbott, Kenneth et al. «The concept of legalization». *International organization*, vol.54, no. 3 (2000), p.401-419
- Alstom, Philip, Heenan, James. «Shrinking the international labor code: an unintended consequence of the 1998 ILO Declaration on fundamental principles and rights at work?». *New York University journal of international Law and politics*, vol.36 (2004), p.221-264.
- Assemblée Générale des Nations Unies, Conseil des droits de l'homme, 2011, *Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises*, (A/HCR/17/31), Genève : Les publications des Nations Unies.
- ATTAC. *Quand les femmes se heurtent à la mondialisation*, Paris, les éditions des mille et une nuits, 2003, 190 pages
- BIT, *Déclaration de principes tripartites sur les entreprises multinationales et la politique sociale*. Genève : Les publications du BIT, 2006, 23 pages.
- Charnovitz, Steve. «The International Labour Organization in its Second Century», in *Max Plank yearbook of United Nations law* (2000), pages 147-184.
- Commission internationale consultative des droits de l'homme, *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme*, rédigé par Olivier Maurel, adopté par le CNCDH le 24 avril 2008, Paris : la documentation française
- CSI. *Les normes du travail dans les prêts octroyés par le Groupe de la Banque mondiale : enseignement tirés et perspective d'avenir*, Bruxelles : les éditions Sharan Burrow, 2011, 43 pages.
- Daugareilh, Isabelle. «Responsabilité sociale des entreprises transnationales : analyse critique et prospective juridique». *Cuadernos de relaciones laborales*, vol. 27, no.1 (2009), p.93-123.
- Daugereilh, Isabelle. «La déclaration de principes tripartite de l'OIT». In *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, sous la dir. Isabelle Daugereilh, p. 429-459. Bruxelles : les éditions Bruylant, 2010.

- Deva, Suraya. «UN's human rights norms for transnational corporations and other business enterprises: an imperfect step in right direction». *ILSA journal of international and comparative law*, vol. 10 (2004), p.493-523.
- Dillier, Janelle. «Responsabilité sociale et mondialisation: qu'attendre des codes de conduites, des labels sociaux et des pratiques d'investissements». *Revue internationale du travail*, vol. 138, no 2 (1999), p. 107-139.
- Duplessis, Isabelle. «La déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail» *Relations industrielles*, vol. 59 (2004), no.1, p.52-72
- Duplessis, Isabelle. «La mollesse et le droit international du travail : mode de régulation privilégié pour société décentralisée». In *Gouvernance, droit international et responsabilité sociale des entreprises*, sous la dir.de Jean-Claude Javillier, p. 1-22. Genève : Publication de l'institut internationale d'études sociales, 2007
- ÉCOSOC, Commission économique pour l'Afrique, Centre sur les sociétés transnationales, 1977, *Société transnationale: l'élaboration d'un code de conduite et les questions qu'elle soulève* (E/CN.14/CTNC/2), Genève : Les publications des Nations Unies
- ÉCOSOC, Commission des droits de l'homme, (cinquantième session, 1998)  
*Document de travail relatif aux effets des activités des sociétés transnationales sur la mise en oeuvre des droits économiques, sociaux et culturels, établi par M. El Hadji Guissé, en application de la résolution 1997/11, (E/CN.4/Sub.2/1998/6)*, Geneve : Les publications des Nations Unies.
- ECOSOC, Commission des droits de l'homme, (soixante-deuxième session, 2006),  
*Rapport intérimaire du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, (E/CN.4/2006/97)*, Genève : Les publications des Nations Unies.
- Einhorn, Jessica. «The world bank mission's creep». *Foreign affairs*, vol. 80, no. 5 (2001), p. 22-35
- Fall, Papa Louis et Zahran, Mohamed Mounir. *Partenariat de l'ONU avec le secteur privé : rôle et fonctionnement du pacte mondial*. Genève :Les publications des Nations Unies, 2010, 36 pages.
- Friedman, Milton. «The social responsibility of business is to increase it profits». *The New York Time magazine* (New York), 13 septembre 1970, 6 pages.

- Gendron, Corinne. «Le questionnement éthique et social de l'entreprise dans la littérature managériale» In *Cahiers du CRISES*, 2000, no. ET0004, p. 1-81
- Gendron, Corinne, Lapointe, Alain, Turcotte, Marie-France. «Responsabilité sociale et régulation de l'entreprise mondialisés» In *IR/RI*, 2004, vol. 59, no.1, p. 73-100
- Jacquet, Pierre, Pisany-Ferry, Jean, Tubiana, Laurence. 2002. "Gouvernance mondial : les institutions économiques de la mondialisation". In *Gouvernance mondiale*, sous la dir. de Pierre Jacquet, p. 9-118. Paris : le conseil d'analyse économique.
- Javillier, Jean-Claude. «Responsabilité sociétale des entreprises et Droit : des synergies indispensables pour un développement durable». In *Gouvernance, droit international et responsabilité sociale des entreprises*, sous la dir. de Jean-Claude Javillier, p.24-43. Genève : Publication de l'institut internationale d'études sociales, 2007
- Jones, Marc. «Missing the forest for the trees: a critique of the social responsibility concept and discourse». *Business and society*, vol. 35, no. 1 (1996), p.7-41.
- Lépineux, François et al. *La responsabilité sociale des entreprise : théories et pratiques*. Collection Management Sup. Paris :Dunod, 2010, 256 pages
- Maurel, Chloé. «OIT et responsabilité sociale des sociétés transnationales depuis les années 70». In *Politiques sociales transnationales : réseaux réformateurs et organisation internationale du travail de 1900-1980*. (Genève, 7-9 mai 2009)
- Michalet, Charles-Albert. «À la recherche de contre-pouvoirs à la mondialisation». In *Globalisation et pouvoir des entreprises*, sous la dir. de Michèle Rioux, p. 37 à 55. Coll. Économie politique internationale. Outremont : Athéna éditions, 2005.
- Reich, Robert. «Supercapitalism: the transformation of business, democracy and everyday life». New York: les editions Alfred A. Knoff, 2007, 272 pages.
- Ruggie, John. «The global compact as learning network». *Global governance*, vol. 7, no. 4 (2001), p.371-378
- Ruggie, John. «Taking embedded liberalism global: the corporate connection». In *Taming globalization*, sous la dir. de David Held et Mathias Koenig-Archibugi, p. 93-129. Collection Polity Press. Malden : Blackwell Publishing Ltd, 2003

- Ruggie, John. «Business and human rights: the evolving international agenda». *American journal of international law*, vol. 101, no.4 (2007), p. 819-840.
- Stiglitz, Joseph. *La grande désillusion*. Paris : les Éditions Fayard, 2002, 407 pages
- Stuckelberger, Christoph. «Clauses sociales dans le commerce international : critères d'éthique économique», *Pain pour le prochain*, (1997) 27 pages.
- Trebilcock, Michael. «Introduction: hard choice and soft law in sustainable global governance». Chap in *Hard choice soft law: voluntary standards in global trade, environment and social governance*, p 3-29. Farnham: Ashgate pub. Ltd, 2004
- Veilleux, Anik. «Les codes de conduite comme instrument de régulation des firmes multinationales?». In *Globalisation et pouvoir des entreprises*, sous la dir. de Michèle Rioux, p. 57 à 68. Coll. Économie politique internationale. Outremont : Athéna éditions, 2005
- Walten, Michael (dir.) *Rapport sur le développement dans le monde*. Washington : Banque international pour la reconstruction et le développement, 1995, 275 pages



Amnesty International. *Discours d'Irene Khan, secrétaire générale d'Amnesty International, à l'ouverture de la session plénière du sommet 2007 du Pacte mondial*, récupéré du <http://www.amnesty.org/en/library/asset/IO10/004/2007/fr/caa0043b-d37d-11dd-a329-2f46302a8cc6/ior100042007fr.pdf>

Annan, Kofi. *Secretary-general proposes global compact on human rights, labour, environment, in address to world economic forum in Davos*, récupéré du <http://www.un.org/News/Press/docs/1999/19990201.sgsm6881.html>.

ATTAC-Suisse. *Demande de dissolution du pacte mondial*, récupéré au <http://www.suisse.attac.org/Demande-de-dissolution-du-Pacte>.

GRI. *Indicateurs et protocoles : droits de l'homme.*, récupéré de <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/French-G3-Human-Rights-Indicator-Protocols.pdf>

GRI.G4 *Sustainabilityreporting guidelines*, récupéré de <https://www.globalreporting.org/reporting/g4/Pages/default.aspx>.

HumanRightsWatch. *Corporate social responsibility*, récupéré de <http://www.hrw.org/news/2000/07/27/corporate-social-responsibility>

ICC. *Joint views of the IOE and ICC on the draft "Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights"*, récupéré de [http://www.humanrights.ch/upload/pdf/070706\\_ICC\\_IOE\\_subcomm.pdf](http://www.humanrights.ch/upload/pdf/070706_ICC_IOE_subcomm.pdf).

ILO. *NORMLEX Information system on international*, récupéré de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:62:0::NO::P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907)

Le Pacte Mondial des Nations Unies. *Les dix principes*. Récupéré de, [http://www.unglobalcompact.org/languages/french/dix\\_principes.html](http://www.unglobalcompact.org/languages/french/dix_principes.html).

OMC. *La première conférence ministérielle, 1996*, récupéré de [http://www.wto.org/french/thewto\\_f/minist\\_f/min96\\_f/min96\\_f.htm](http://www.wto.org/french/thewto_f/minist_f/min96_f/min96_f.htm)

OIT. *Texte de la Déclaration et son suivi*, récupéré de <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--fr/index.htm>

SFI. *Norme de performance en matière de durabilité environnemental et social durable*, récupéré de [http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/38fb14804a58c83480548f8969adcc27/PS\\_French\\_2012\\_Full-Documents.pdf?MOD=AJPERES](http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/38fb14804a58c83480548f8969adcc27/PS_French_2012_Full-Documents.pdf?MOD=AJPERES)